

**ANALISIS PENGARUH PENGETAHUAN, KEMAMPUAN, DAN SIKAP
TENAGA KERJA DALAM PENERAPAN
GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (GHRM)
TERHADAP JOB PERFORMANCE**

SKRIPSI

Oleh:
AFIANING NUROKIM
NIM. 145100301111003



**JURUSAN TEKNOLOGI INDUSTRI PERTANIAN
FAKULTAS TEKNOLOGI PERTANIAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

**MALANG
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul TA : Analisis Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, dan Sikap Tenaga Kerja dalam Penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM) terhadap *Job Performance*

Nama Mahasiswa : Afianing Nurokim

NIM : 145100301111003

Jurusan : Teknologi Industri Pertanian

Fakultas : Teknologi Pertanian

Pembimbing Pertama

Dr. Ir. Endah Rahayu Lestari, MS.

NIP. 19590924 198601 2 001

Tanggal Persetujuan:



LEMBAR PENGESAHAN

Judul Tugas Akhir : Analisis Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Sikap Tenaga Kerja dalam Penerapan *Green Human*

Resorce Management (GHRM) terhadap *Job Performance*

Nama Mahasiswa : Afianing Nurokim

NIM : 145100301111003

Jurusan : Teknologi Industri Pertanian

Fakultas : Teknologi Pertanian

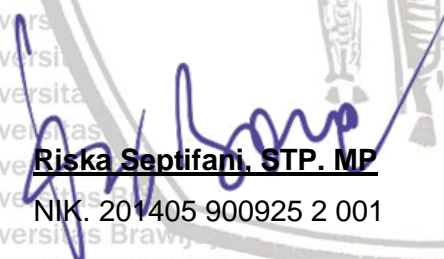
Dosen Penguji I



Dr. Panji Deoranto, STP. MP

NIP. 19710806 200212 1 002

Dosen Penguji II



Riska Septifani, STP. MP

NIK. 201405 900925 2 001

Dosen Penguji III



Dr. Ir. Endah Rahayu Lestari, MS

NIP. 19590924 198601 2 001

Ketua Jurusan,



Dr. Siti Asmaul Mustaniroh, STP. MP

NIP. 19740608199903 2 001

Tanggal Lulus TA:

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Afianing Nurokim, lahir di Malang pada tanggal 11 Juni 1996. Penulis merupakan anak pertama dari 2 bersaudara dengan ayah bernama Abdul Rokhim dan ibu bernama Ida Nurhayati. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SDN 2 Tumpukrenteng lulus pada 2008. Penulis melanjutkan sekolah di SMPN 1 Turen dan menyelesaikan pendidikannya pada tahun 2011. Penulis kemudian melanjutkan sekolah nya ke SMA 1 Turen dan lulus pada tahun 2014.

Selanjutnya pada tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikannya di Universitas Brawijaya, fakultas Teknologi Pertanian, Jurusan teknik Industri Pertanian.

Penulis pada masa pendidikannya aktif di Organisasi Pecinta Alam IMPALA UB sebagai Anggota Muda. Penulis juga aktif sebagai atlit futsal dan Voli di Agritech Sport FTP. Pernah mengikuti turnamen Brawijaya Futsal League dan berhasil meraih juara 2. Pada turnamen EST penulis juga mendapatkan juara 2 dan predikat sebagai *Best Player*. Penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapang (PKL) disalah satu perusahaan pembekuan udang yaitu PT Bumi Menara Inernusa (BMI), Dampit, Malang.



Skripsi ini saya persembahkan untuk untuk orang-orang yang telah membantu, mendoakan, memberikan support,
dan mempermudah perjalanan saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
Semoga Allah senantiasa melindungi kalian semua.

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Afianing Nurokim

NIM : 145100301111003

Jurusan : Teknologi Industri Pertanian

Fakultas : Teknologi Pertanian

Judul Tugas Akhir : Analisis Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Sikap Tenaga Kerja dalam Penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM) terhadap *Job Performance*

Menyatakan bahwa

Tugas akhir dengan judul di atas merupakan karya asli penulis tersebut di atas. Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, saya bersedia dituntut sesuai hukum yang berlaku.

Malang, 13 Juli 2021

Pembuat Pernyataan,

Afianing Nurokim

NIM. 145100301111003

Afianing Nurokim. 145100301111003. Analisis Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, dan Sikap Tenaga Kerja dalam Penerapan *Green Human Resorce Management* (GHRM) terhadap *Job Performance*. TA. Pembimbing : Dr. Ir. Endah Rahayu Lestari,MS.

RINGKASAN

Isu lingkungan menjadi hal penting dalam perkembangan suatu industri. Pemerintah telah mengambil langkah untuk mewajibkan perusahaan memiliki izin lingkungan. Akan tetapi pada praktiknya masih banyak perusahaan yang mengabaikan audit mengenai kajian lingkungan ini. *Green Human Resource Management* (GHRM) merupakan suatu konsep yang memanfaatkan tenaga kerja untuk terlibat dalam kegiatan ramah lingkungan. GHRM memiliki peran tidak hanya meningkatkan kinerja lingkungan, tetapi juga kinerja keuangan, kesejahteraan tenaga kerja, dan peningkatan kinerja organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan praktik GHRM adalah kompetensi tenaga kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, kemampuan, dan sikap tenaga kerja dalam penerapan GHRM terhadap *job performance*. Pengumpulan data yang digunakan adalah *simple random sampling*. Sampel pada penelitian ini adalah 55 orang karyawan bagian produksi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS dan *SmartPLS*. Penelitian ini dilaksanakan di Pabrik Kripik Singkong Cap Lumba-Lumba Mentaraman Gg 7 Desa Talok Kecamatan Turen Kabupaten Malang. Pelaksanaan Penelitian ini dimulai pada bulan Juni 2021.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan tenaga kerja dalam penerapan GHRM tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *job performance* dengan nilai *p values* 0,212. Kemampuan tenaga kerja dalam penerapan GHRM berpengaruh secara signifikan terhadap *job performance* dengan nilai *p values* 0,000. Sikap tenaga kerja dalam penerapan GHRM tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *job performance* dengan nilai *p values* 0,468.

Kata Kunci : *Green Human Resource Management, Job Performance, Kemampuan, Kompetensi Tenaga kerja Sikap, Pengetahuan, Ramah Lingkungan.*

Afianing Nurokim. 145100301111003. Analysis of the Influence of Knowledge, Ability, and Attitude of Employees in the Application of Green Human Resource Management (GHRM) Against Job Performance. Thesis. Supervisor : Dr. Ir. Endah Rahayu Lestari,MS.

SUMMARY

Environmental issues are important in the development of an industry.

The government has taken steps to require companies to have environmental permits. However, in practice there are still many companies that ignore this environmental assessment audit. Green Human Resource Management (GHRM) is a concept that utilizes the workforce to engage in environmentally friendly activities. GHRM has a role not only to improve environmental performance, but also financial performance, employee welfare, and organizational performance improvement. One of the factors that can influence the success of GHRM practice is the competence of the workforce.

The purpose of this study was to determine the effect of knowledge, ability, and attitude of employees in the application of GHRM on job performance.

The data collection used is simple random sampling. Sample in this study is 55 employees of the production department. Data analysis was performed using SPSS and SmartPLS software. This research site at the Cassava Chips Factory Cap Lumba-Lumba Mentaraman Gg 7 Talok, Turen, Malang Regency. The implementation of this research will start in June 2021.

The results showed that the knowledge of the employees in the application of GHRM did not significantly affect job performance with a p value of 0.212. The ability of the employees in the application of GHRM has a significant effect on job performance with a p value of 0.000. The attitude of the employee in the application of GHRM does not significantly affect job performance with a p value of 0.468.

Keywords : *Ability, Attitud, Employee Competence, Environmental, Green Human Resource Management, , Job Performance, Knowledge.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, dan Sikap Tenaga Kerja dalam Penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM) terhadap *Job Performance*” dengan baik. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Ir. Endah Rahayu Lestari, MS. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta ilmu pengetahuan selama penulisan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Panji Deoranto, STP. MP. selaku Dosen Penguji I atas kritik dan sarannya.
3. Ibu Riska Septiani, STP. MP. selaku Dosen Penguji II atas kritik dan sarannya.
4. Dr. Siti Asmaul Mustaniroh, STP. MP. selaku Ketua Jurusan Teknik Industri Pertanian, Fakultas Teknologi Pertanian, Universitas Brawijaya.
5. Kedua orang tua yang telah memberikan doa, restu, kasih sayang dan dukungan moril dan materi demi terselesaikannya skripsi ini.
6. Nenek dan Adik yang telah memberikan doa.
7. Teman-teman kos 214 Mayjen Panjaitan (Lidia, Diah, Ghina), Eka, Fildzah dan Trisil yang turut serta membantu, mendukung, mendoakan demi terselesaikannya skripsi ini.

Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan penelitian ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Malang, 13 Juli 2021

Penulis,

Afianing Nurokim

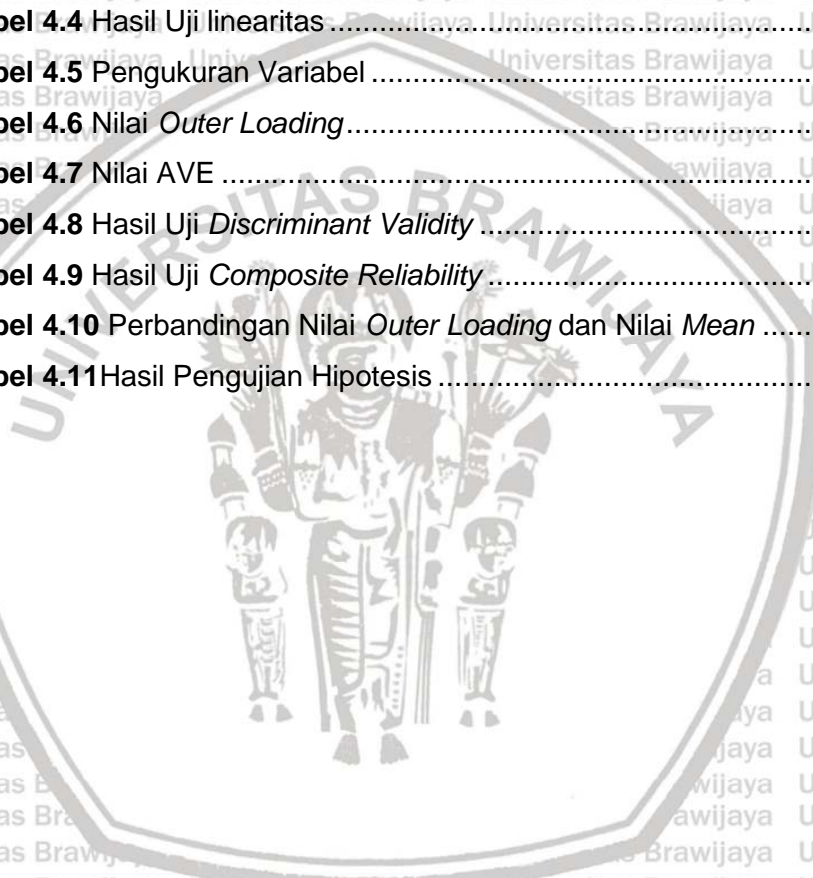
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
RIWAYAT HIDUP	iv
LEMBAR PERUNTUKAN	v
PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan	4
1.4 Manfaat	4
II. TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Pengetahuan Tenaga Kerja	5
2.2 Kemampuan Tenaga Kerja	6
2.3 Sikap Tenaga Kerja	7
2.4 <i>Green Human Resource Management (GHRM)</i>	8
2.5 <i>Job Performance</i>	10
2.6 <i>Partial Least Square (PLS)</i>	11
2.7 Penelitian Terdahulu	12
III. METODE PENELITIAN	14
3.1 Tempat dan Waktu Pelaksanaan	14
3.2 Prosedur Penelitian	14
3.3 Penentuan Populasi dan Sampel	18
3.4 Penyusunan Kuesioner	19
3.5 Penyebaran Kuesioner	19
3.6 Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Linieritas	20
3.7 Pengumpulan Data	22

3.8 Analisis Data	23
3.9 Interpretasi Hasil dan Pembahasan.....	26
3.10 Kesimpulan dan Saran.....	26
IV HASIL DAN PEMBAHASAN	27
4.1 Gambaran Umum Penelitian	27
4.2 Karakteristik Responden	28
4.3 Hasil Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Uji Validitas	30
4.4 Deskripsi Variabel Penelitian.....	31
4.5 Diagram Jalur <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	34
4.6 Hasil Analisis Inferensial.....	35
4.7 Pengujian Hipotesis.....	41
4.8 Pembahasan.....	42
4.9 Implikasi Manajerial.....	45
V KESIMPULAN DAN SARAN	47
5.1 Kesimpulan.....	47
5.2 Saran.....	47
DAFTAR PUSTAKA.....	48
LAMPIRAN.....	55

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian	16
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i>	20
Tabel 3.3 Kriteria Penilaian PLS Model Pengukuran	24
Tabel 3.4 Kriteria Penilaian PLS Model Struktural	25
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	28
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	30
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas	31
Tabel 4.4 Hasil Uji linearitas	31
Tabel 4.5 Pengukuran Variabel	33
Tabel 4.6 Nilai <i>Outer Loading</i>	36
Tabel 4.7 Nilai AVE	37
Tabel 4.8 Hasil Uji <i>Discriminant Validity</i>	37
Tabel 4.9 Hasil Uji <i>Composite Reliability</i>	38
Tabel 4.10 Perbandingan Nilai <i>Outer Loading</i> dan Nilai <i>Mean</i>	40
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Hipotesis	42



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Diagram Alir Penelitian	15
Gambar 3.2 Model Struktural	17
Gambar 4.1 Diagram Jalur PLS	35
Gambar 4.2 Hasil <i>Bootstrapping</i>	41



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	55
Lampiran 2 Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Uji Linearitas.....	59
Lampiran 3 Nilai Cronbach Alpha, Composite Reliability, Nilai AVE.....	65
Lampiran 4 Nilai R-Square.....	66
Lampiran 5 Nilai t-statistic dan p value.....	67



I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini isu lingkungan menjadi hal penting dalam perkembangan suatu industri. Berdasarkan *Environmental Performance Index* (EPI), kualitas lingkungan Indonesia pada tahun 2020 menempati urutan ke-166 dari 180 negara yang dengan skor 37,8. Rendahnya kesadaran akan manajemen lingkungan dalam aktivitas industri merupakan salah satu faktor penyebabnya.

Dalam publikasi dari Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia menyatakan bahwa penyebab pemborosan energi sebesar 80% adalah faktor manusia dan sisanya disebabkan oleh faktor teknis. Publikasi tersebut juga menyatakan bahwa penyebab pemborosan energi masih didominasi oleh aktivitas perindustrian dan perkantoran (ESDM, 2011). Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya kesadaran ramah lingkungan dalam aktivitas perindustrian.

Sementara itu sektor industri merupakan sektor yang sangat berpengaruh dalam kerusakan lingkungan. Pencemaran air karena pembuangan limbah industri, polusi udara akibat limbah gas maupun limbah padat oleh aktivitas perkantoran merupakan contoh dari dampak negatif adanya aktivitas industri. Meningkatnya pembangunan industri serta besarnya dampak yang ditimbulkan terhadap lingkungan mendorong para pelaku usaha untuk bersikap ramah lingkungan. Pemerintah telah mengambil langkah untuk mewajibkan perusahaan melakukan audit lingkungan seperti Analisa Mengenai Dampak Lingkungan (AMDAL) dan ISO 14001. Akan tetapi pada praktiknya masih banyak perusahaan yang mengabaikan audit mengenai kajian lingkungan ini.

Salah satu faktor yang berperan penting dalam kelangsungan dan perkembangan industri dalam menerapkan konsep ramah lingkungan adalah tenaga kerja. Tenaga kerja harus memiliki kompetensi kerja yang baik agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Kompetensi tenaga kerja berkaitan dengan pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang mempengaruhi kinerja dan diperlukan untuk menunjang keberhasilan (Sudarmanto, 2009). Pengetahuan berhubungan dengan informasi yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidangnya (Busro, 2018).

Kemampuan berhubungan dengan karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental (Kreitner *and* Kinicki, 2003). Sikap juga menjadi hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berhubungan dengan reaksi seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang di berikan (Sidharta dan Dina, 2014).

Melibatkan tenaga kerja dalam kegiatan ramah lingkungan disebut dengan konsep *Green Human Resource Management* (GHRM). GHRM merupakan pengembangan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) suatu kegiatan dalam pengembangan, pelaksanaan dan pemeliharaan sistem yang bertujuan untuk membuat tenaga kerja pada suatu usaha memiliki perilaku ramah lingkungan (Opatha and Anton, 2014). GHRM memiliki peran penting dalam industri yakni untuk mempromosikan isu-isu terkait lingkungan, praktik kebijakan sumber daya manusia, program pelatihan serta pelaksanaan hukum terkait perlindungan lingkungan. Penerapan konsep ramah lingkungan diyakini dapat meningkatkan keterlibatan dan produktivitas tenaga kerja (Dumont *et al*, 2017). Menurut Cherian *and* Jacob (2012) penerapan GHRM meningkatkan dan memberikan manfaat keberlanjutan tenaga kerja dan perusahaan itu sendiri. Manfaat lainnya antara lain peningkatan retensi tenaga kerja, peningkatan citra publik, peningkatan dalam menarik tenaga kerja yang lebih baik, peningkatan produktivitas, peningkatan daya saing, peningkatan kinerja secara keseluruhan, dan pengurangan dampak lingkungan.

Penelitian terdahulu telah dilakukan oleh Putrawan (2019) yang menganalisis pengaruh praktik GHRM terhadap *job performance* di PT. Cabot Indonesia menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dari praktik GHRM terhadap *job performance* di perusahaan tersebut. Sedangkan Penelitian Renwick *et al*, (2013) menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara GHRM dalam kinerja organisasi. Hal tersebut diidentifikasi bahwa praktik GHRM memiliki peran tidak hanya meningkatkan kinerja lingkungan, tetapi juga kinerja keuangan yang akan berdampak pada kesejahteraan karyawan dan peningkatan kinerja organisasi. Dari hasil penelitian diatas disimpulkan bahwa praktik GHRM dapat meningkatkan kinerja organisasi dan kinerja karyawan. Banyak penelitian yang telah dilakukan mengenai penerapan GHRM pada kinerja organisasi tapi belum adanya penelitian tentang pengaruh pengetahuan, kemampuan dan sikap karyawan dalam penerapan GHRM terhadap kinerja karyawan (*job performance*).

Di sisi lain, usaha mikro, kecil, menengah (UMKM) di Indonesia mempunyai peranan yang cukup besar dalam pembangunan perekonomian Indonesia. Terbukti pada masa pandemi Covid-19 saat ini, kontribusi UMKM terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia terus meningkat hingga 60% di masa pra pandemi. Penyerapan tenaga kerja oleh UMKM juga meningkat mencapai 97% dengan jumlah pelaku UMKM sebesar 62 juta atau sekitar 98% dari pelaku usaha nasional (Media Indonesia, 2021). Akan tetapi pada usaha sektor UMKM praktik GHRM belum diterapkan secara menyeluruh. Salah satu penyebabnya adalah berasal dari faktor eksternal yaitu kesadaran untuk meng-audit aspek ramah lingkungan terhadap aktivitas perusahaan. Hal ini dinilai memberatkan bagi pelaku UMKM karena dibutuhkan biaya yang besar.

Industri pengolahan makanan dan minuman merupakan salah satu bidang usaha yang berkembang cukup pesat disektor UMKM. Salah satu UMKM di daerah kabupaten Malang adalah pabrik kripik singkong cap Lumba-Lumba. UMKM ini memproduksi kripik singkong 6-8 ton/hari dan merupakan salah satu produsen kripik singkong terbesar di wilayah Malang Raya dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 120 orang. UMKM ini telah memiliki dokumen UKL/UPL atau dokumen izin lingkungan. Hal ini dapat menjadi pondasi bagi perusahaan untuk berkomitmen menjaga kelestarian lingkungan.

Dari uraian diatas, terlihat bahwa pentingnya diterapkan praktik GHRM pada jenis sektor UMKM. Akan tetapi dibutuhkan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan dari penerapan GHRM yaitu salah satunya adalah kompetensi tenaga kerja yang meliputi pengetahuan, kemampuan dan sikap tenaga kerja. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pengetahuan, kemampuan dan sikap tenaga kerja dalam penerapan *Green Human Resource Management* terhadap *job performance*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pengetahuan tenaga kerja dalam penerapan GHRM berpengaruh terhadap *job performance*?
2. Apakah kemampuan tenaga kerja dalam penerapan GHRM berpengaruh terhadap *job performance*?

3. Apakah sikap tenaga kerja dalam penerapan GHRM berpengaruh terhadap *job performance*?

1.3 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh pengetahuan tenaga kerja dalam penerapan GHRM terhadap *job performance*
2. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh kemampuan tenaga kerja dalam penerapan GHRM terhadap *job performance*
3. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh sikap tenaga kerja dalam penerapan GHRM terhadap *job performance*

1.4 Manfaat

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi perkembangan ilmu pengetahuan diharapkan mampu menambah informasi mengenai GHRM sebagai upaya kesadaran masyarakat terhadap kondisi lingkungan saat ini.
2. Bagi UMKM diharapkan mampu menerapkan GHRM dalam kegiatan manajemen tenaga kerja yang ramah lingkungan. Serta mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengetahuan Tenaga Kerja

Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan pengetahuan adalah segala sesuatu yang diketahui, kepandaian, atau segala sesuatu yang diketahui berkenaan dengan hal. Pengetahuan termasuk dalam komponen yang dapat membentuk perilaku tenaga kerja. Pengetahuan tenaga kerja mencakup latar belakang pendidikan yang didukung dengan pengalaman kerja dan pengetahuan manajemen organisasi. Menurut Hamrat (2018) pengetahuan merupakan pegangan yang penting untuk membentuk perilaku seseorang, perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih mudah dilakukan.

Menurut Notoatmodjo (2012) secara kognitif pengetahuan memiliki 6 tingkatan yakni :

- a. Tahu (*know*) adalah kemampuan untuk mengingat kembali materi yang telah di pelajari, termasuk hal spesifik dari seluruh materi yang diterima.
- b. Memahami (*comprehension*) kemampuan menjelaskan secara benar dan menginterpretasikan secara benar tentang suatu hal yang di ketahui sebelumnya.
- c. Aplikasi (*application*) kemampuan untuk menggunakan materi yang telah di pelajari pada situasi yang nyata.
- d. Analisis (*analysis*) kemempuan untuk menjabarkan materi ke dalam komponen yang saling terkait dan masih dalam satu struktur.
- e. Sintesis (*synthesis*) kemampuan meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian ke dalam suatu bentuk keseluruhan yang baru.
- f. Evaluasi (*evaluation*) kemampuan untuk melakukan penilaian terhadap suatu materi atau objek.

Pengetahuan dapat menjadi dasar pembentukan perilaku seseorang.

Adopsi perilaku yang didasari oleh pengetahuan, kesadaran dan sikap yang positif akan menjadikan perilaku tersebut bersifat langgeng. Menurut Notoadmojo (2007) proses seseorang mengadopsi perilaku baru terdapat 5 urutan:

1. *Awareness* (kesadaran) dimana seseorang mengetahui stimulus terlebih dahulu.
2. *Interest* (merasa tertarik) memiliki keterarikan terhadap stimulus, sikap mulai muncul.

3. *Evaluation* (menimbang-nimbang) seseorang mulai menilai terhadap baik dan tidaknya stimulus bagi dirinya.

4. *Trial* seseorang seseorang mulai mencoba melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang dikehendaki stimulus.

5. *Adaptation* dimana subjek telah berperilaku baru sesuai dengan pengeahuan, kesadaran dan sikapnya terhadap stimulus.

Pengukuran pengetahuan tidak mudah dilakukan karena tidak dapat mendefinisikan pengetahuan sesungguhnya seseorang. Namun pengetahuan seseorang dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas yang diberikan. Seseorang yang mampu menyerap informasi dengan baik tentu akan memiliki tingkat pengetahuan yang tinggi hal itupun akan meningkatkan pengetahuan. Bagi seseorang yang belum memiliki pengetahuan yang cukup hal ini akan menjadi kendala bagi perusahaan yang berarti perusahaan memerlukan biaya tambahan untuk melatih tenaga kerjanya. Pengetahuan dalam penerapan GHRM berorientasi terhadap bagaimana peran seseorang terhadap konsep ramah lingkungan yang berkelanjutan.

2.2 Kemampuan Tenaga Kerja

Kemampuan sejati adalah kekuatan yang dapat mendorong terwujudnya sinergi kemampuan yang ada dalam diri manusia berupa kekuatan fisik, akal pikiran, jiwa, hati nurani (spiritualitas) dan etika sosial di lingkungannya untuk mewujudkan hasil karya terbaik dan bermanfaat (Kepmenpan RI No. 25/2002:72). Kemampuan merujuk pada kompetensi seseorang dalam melakukan serta bertanggung jawab pada tugas yang diberikan kepadanya (Robbins, 2012). Menurut Soelaiman (2007) kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik.

Secara tidak langsung kemampuan akan berpengaruh terhadap perilaku dan hasilnya. Kemampuan yang dimiliki setiap orang tentu berbeda-beda. Hal ini penting bagi perusahaan untuk mengetahui hal yang diinginkan tenaga kerja untuk memotivasi serta memunculkan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Perusahaan membutuhkan seorang tenaga kerja yang mampu, cakap dan terampil untuk mendukung tujuan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan (Nitisemito, 2005):

1. Pelatihan, pelatihan dapat mempengaruhi kemampuan karyawan karena dengan adanya pelatihan seseorang akan dengan mudah

memahami apa yang harus dilakukan serta dapat melakukan tugas dengan baik.

2. Kesehatan, kesehatan fisik dan mental yang baik akan sangat mempengaruhi kemampuan seseorang. Semakin baik kondisi fisik dan mental seseorang akan meningkatkan kemampuan hal itu akan meningkatkan produktivitas seseorang.

Menurut Robbins, (2009) kemampuan seseorang tersusun dari 2 perangkat kemampuan yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual mengarah kepada kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai kegiatan aktivitas mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Kemampuan fisik mengarah kepada stamina, koordinasi tubuh dan keseimbangan hal ini juga berhubungan dengan kesanggupan bekerja seseorang.

2.3 Sikap Tenaga Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), sikap adalah segala tindakan yang berdasarkan pada pendirian dan keyakinan yang dimiliki seseorang. Sikap berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka (Margaretha, 2012). Jika evaluasi sikap yang dihasilkan positif maka akan menghasilkan perilaku yang positif. Kaswan (2015) bahwa sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran yang dipegang orang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi. Sikap lebih spesifik dari pada nilai dan tidak bersifat permanen karena cara orang mempersepsikan dan menghayati pekerjaan yang sering berubah seiring waktu. Pemahaman terhadap sikap ini penting karena sikap membantu orang menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Sikap tenaga kerja adalah perilaku yang dimiliki seseorang baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap teman kerjanya.

Sikap mengandung komponen yang membentuk struktur sikap. Menurut Azwar (2011) sikap terdiri dari tiga komponen yang saling menunjang yaitu komponen kognitif, afektif dan konatif. Komponen kognitif merupakan hasil dari sesuatu yang diyakini oleh individu, berupa presepsi dan keyakinan. Komponen afektif menyangkut aspek emosional, masalah emosional yang berakar akan mempengaruhi perubahan sikap seseorang. Komponen konatif merupakan kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu, ini berhubungan dengan

perilaku yang sesungguhnya. Menurut Arisandra (2016) sikap dapat diukur dengan 3 indikator yakni sikap optimis dalam menyelesaikan tugas, evaluasi emosional, kecenderungan untuk bekerja.

Proses pembentukan sikap berlangsung secara bertahap. Menurut Firsan (2011) Proses belajar dapat terjadi karena pengalaman-pengalaman pribadi dengan objek tertentu (objek, benda, peristiwa) dengan cara menghubungkan objek tersebut dengan pengalaman-pengalaman lain. Proses pembentukan sikap juga berdasarkan 3 hal, yakni :

a. Pengalaman Pribadi

Pengalaman pribadi diperoleh dalam pembentukan sikap dengan melakukan kontak langsung dengan obyeknya. Pengalaman pribadi biasanya memiliki dampak pertama pada komponen kognitif dari sikapnya.

b. Pengaruh kebudayaan

Tempat dimana kita tinggal dan budaya yang ada disekitar lingkungan kita sangat mempengaruhi pembentukan sikap.

c. Proses belajar sosial

Sumber pembentukan sikap yang umum terjadi dan kuat sifatnya adalah proses belajar sosial. Sikap dapat dipengaruhi oleh informasi yang diberikan orang lain yang telah memiliki dan membentuk sikap tertentu terhadap obyek tersebut.

Menurut Fattah (2010) terdapat empat fungsi sikap yakni penyesuaian diri, pertahanan diri, ekspresi nilai, dan pengetahuan. Fungsi penyesuaian diri berarti seseorang cenderung mengembangkan sikapnya untuk mencapai suatu tujuan. Fungsi pertahanan diri melindungi seseorang dari keharusan untuk mengakui kenyataan tentang dirinya. Fungsi ekspresi nilai yakni sikap membantu seseorang untuk mengekspresikan citra diri. Fungsi pengetahuan berarti sikap membantu seseorang menetapkan standar evaluasi terhadap suatu hal.

2.4 Green Human Resource Management (GHRM)

GHRM mungkin memang belum familiar di Indonesia karena merupakan pengembangan dari human resource management (HRM) di Indonesia dikenal dengan manajemen sumber daya manusia, yaitu suatu kebijakan yang di butuhkan untuk mengkoordinasikan aspek manusia (Tiffani, 2013). GHRM merupakan suatu sistem manajemen kerja yang dilakukan untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan akibat kegiatan operasional bisnis (Arulrajah *et all*, 2015). GHRM merupakan konsep ramah lingkungan yang di

fokuskan pada tenaga kerja untuk membentuk perilaku ramah lingkungan. Penambahan konsep hijau dalam manajemen sumber daya manusia dirasa sangat penting mengingat keadaan lingkungan di Indonesia bahkan dunia yang kian hari makin memburuk.

2.4.1 Implementasi GHRM

Pesatnya pertumbuhan UMKM tentunya memberikan dampak yang besar terhadap lingkungan sekitar. GHRM bertanggung jawab langsung dalam menciptakan tenaga kerja yang berorientasi pada lingkungan hijau yang mengerti, menghargai, ber inisiatif dan menerapkan praktek hijau (Azmi *et al*, 2017). Implementasi GHRM dapat dilakukan melalui proses rekrutmen, pelatihan dan pemberian penghargaan kepada para tenaga kerja. Pada proses rekrutmen disertakan program ramah lingkungan dalam deskripsi pekerjaan calon tenaga kerja baru. Implementasi GHRM lainnya dapat diterapkan dalam penentuan visi/misi kebijakan mengenai perilaku ramah lingkungan, penggunaan teknologi ramah lingkungan, penyediaan sarana prasarana seluruh tenaga kerja untuk menunjang perilaku ramah lingkungan, serta program kerja yang berkaitan dengan perilaku ramah lingkungan (Unnikristian *and* Hadge, 2007).

Pada skala UMKM pengembangan tenaga kerja merupakan aspek dapat membentuk perilaku tenaga kerja yang berkelanjutan. Tenaga kerja merupakan fokus utama dalam implementasi GHRM oleh karena itu penting untuk mengamati bagaimana perilaku atau tindakan tenaga kerja dalam mendukung GHRM. Perilaku individu memberikan dampak besar terhadap keadaan alam sekitar begitu terutama sikap dan motif individu sangat berperan dalam implementasinya (Ones *and* Dilchert, 2012).

2.4.2 Manfaat GHRM

Diskusi mengenai isu lingkungan menunjukkan bahwa dunia industri menjadi bagian utama untuk mencari solusi dari bahaya lingkungan. Menurut Shaikh (2010) GHRM mengadopsi filosofi manajemen, praktik kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM), program pelatihan dan pelaksanaan hukum yang berkaitan dengan perlindungan lingkungan dapat membantu pengusaha dalam meningkatkan citra, mengubah budaya organisasi dan membantu tenaga kerja dan masyarakat akan kesadaran lingkungan. Beberapa manfaat penerapan

GHRM terhadap tenaga kerja yaitu meningkatkan tingkat retensi tenaga kerja, meningkatkan citra terhadap publik, meningkatkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, mengurangi dampak lingkungan dari perusahaan, meningkatkan daya saing antar perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan (Cherian and Jacob, 2012).

2.5 Job Performance

Definisi *job performance* atau disebut prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif (As-ad,1991). Menurut Wiratama dan Sintaasih (2013) *job performance* adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan salam bekerja. Dimana seseorang yang bekerja dengan baik dan memiliki kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang produktif. Secara garis besar *job performance* sesuatu yang di hasilkan seseorang.

Job performance dapat di pengaruhi oleh beberapa hal, Byars and Rue (1997) menyebutkan ada 2 faktor yang dapat mempengaruhi *job performance* yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor Individu terdiri dari Usaha (*effort*), *abilities*, *role/task perception*. Usaha menunjukkan energi fisik dan mental yang digunakan seseorang untuk menyelesaikan tugasnya. *Abilities* adalah kemampuan seseorang yang digunakan dan diperlukan untuk melaksanakan tugasnya. *Role/task perception* merupakan perilaku seseorang serta aktivitas tertentu yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. *Job performance* memiliki pengaruh positif terhadap perusahaan terutama pada kinerja perusahaan. Khan *et al* (2014) apabila tenaga kerja tidak bisa menyelesaikan tugas yang diberikan maka kinerja organisasi akan turun, hal itu juga akan mempengaruhi loyalitas kepada organisasi. Menurut Borman dan Motowidlo (1993) terdapat dua dimensi utama dari kinerja yakni :

1. *Task performance*, mencakup perilaku yang berkontribusi terhadap kegiatan utama perusahaan dan merupakan hasil dari upaya individu, dan hasil secara langsung terkait tugas yang diberikan serta harapan perusahaan
2. *Contextual performance*, mencakup kontribusi seseorang terhadap budaya dan iklim organisasi yang mengarah pada seseorang bersedia untuk terlibat secara sukarela dalam organisasi, membantu atau bekerja

sama dengan orang lain, mengikuti peraturan organisasi serta mendukung dan mempertahankan tujuan organisasi.

2.6 Partial Least Square (PLS)

Partial Least Square (PLS) adalah metode analisis yang dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar (Hoyle, 1999). PLS banyak digunakan dalam ilmu sosial, sistem pemasaran dan informasi untuk menganalisis data kuantitatif (Lee *et al*, 2011). PLS dapat menjadi alternatif ketika ukuran sampel kecil, teori yang tersedia sedikit, akurasi dan spesifikasi model yang benar tidak dapat dipastikan.

Namun PLS juga memiliki beberapa kelemahan yakni jika ukuran sampelnya kecil maka dibutuhkan koefisien jalur struktural yang tinggi, masalah pada multikolinearitas karena panah selalu berkepala tunggal, berpotensi menyebabkan kurangnya konsistensi dan dapat menyebabkan masalah pada mean square (Kwong *and* Wong, 2013). Menurut Ghazali (2015) tahapan analisis PLS terdiri dari lima tahapan analisis yakni konseptual model, menentukan metode analisis algoritma, menentukan metode resampling, menggambar diagram jalur, dan evaluasi model.

- a. Konseptual Model, pada tahap ini dilakukan pengembangan dan pengukuran konstruk. Dalam hal ini data bersifat distribusi normal tidak diharuskan.
- b. Menentukan metode analisis algoritma, digunakan untuk estimasi model atau skema model, metode yang digunakan adalah jenis path (jalur).
- c. Menentukan metode resampling, menentukan jenis algoritman outer model atau inner model.
- d. Menggambar diagram jalur, menentukan model pengukuran yang akan menunjukkan bagaimana variabel terukur merepresentasikan variabel laten untuk diukur.
- e. Evaluasi model, evaluasi model terdiri dari 2 tahap, yaitu evaluasi outer model dan evaluasi inner model.

2.7 Penelitian Terdahulu

2.7.1 Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Tenaga Kerja terhadap GHRM

Penelitian yang dilakukan Azmi *et al* (2017) dengan judul *Green Human Resorce Management: A Case of Malaysia* bertujuan mengidentifikasi hubungan antara pengetahuan tenaga kerja, keterampilan tenaga kerja, sikap tenaga kerja terhadap pelaksanaan GHRM. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 150 kuesioner pada perusahaan Sony ECMS namun hanya 100 kuesioner yang dikembalikan. Hasil analisis pengetahuan tenaga kerja menunjukkan korelasi yang lemah, sementara, keterampilan menunjukkan korelasi sedang dan sikap tenaga kerja menunjukkan tidak ada korelasi terhadap pelaksanaan GHRM. Keterampilan tenaga kerja menjadi faktor penting untuk menerapkan praktek hijau dalam suatu organisasi.

2.7.2 Peran Moderasi Green Lifestyle terhadap Pengaruh GHRM pada Job Performance

Penelitian yang dilakukan oleh Ragas *et al* (2017) bertujuan untuk mengetahui peran moderasi *green lifestyle* terhadap pengaruh GHRM pada *job performance* di industri dengan kemungkinan GHRM dapat mempengaruhi *green lifestyle*. Penelitian ini menggunakan metode *stuctural equation modeling* (SEM) dan *explanatory factor analysis* dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 332 responden dari berbagai industri swasta yang dipilih secara acak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan GHRM berpengaruh terhadap *green lifestyle* dan *job performance*. Hal itu menunjukkan bahwa organisasi atau perusahaan dapat berkontribusi pada lingkungan dan juga menjaga kinerja karyawan yang baik.

2.7.3 Pengaruh Praktik Green Human Resource Management (GHRM) terhadap Kinerja Organisasi

Penelitian ini dilakukan oleh Dessouky *and* Hakeem (2020) bertujuan untuk mengetahui pengaruh praktik GHRM pada kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan kuesioner 5 skala (skala likert). Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan dari seluruh tingkat level manajemen yang berbeda. Pengambilan sampel dengan menggunakan random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik GHRM memiliki hubungan yang positif dengan

kinerja organisasi. Hasil lainnya juga menunjukkan bahwa kesadaran karyawan juga memoderasi hubungan antara praktik GHRM dan kinerja organisasi.

2.7.4 Pengembangan Pengukuran Kinerja Karyawan berdasarkan Indikator

Green Human Resource Management (GHRM)

Penelitian ini dilakukan oleh Wulansari *et al* (2018) bertujuan untuk mengemabangkan indikator kinerja karyawan berbasis GHRM serrta untuk menganalisis pengaruh penerapan GHRM terhadap kinerja karyawan. Variabel mediasi juga digunakan dalam penelitian ini yakni Identifikasi Organisasi dan *Perceived Organizational Support*. Sampel penelitian ini adalah 90 responden dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator kinerja karyawan berbasis GHRM terbentuk dari kebijakan pengelolaan sampah. Penelitian ini juga mendukung hasil bahwa penerapan GHRM dapat meningkatkan rasa memiliki karyawan dalam organisasi yang akan meningkatkan kinerja. Peran moderasi tidak didukung secara signifikan.

2.7.5 Pengaruh **Green Human Resource Management** pada **Organization Citizenship Behavior for Environmental (OCBE)** dan Implikasinya pada **Kinerja Karyawan di PT Andalan Bakti Niaga**

Penelitian ini dilakukan oleh Saputro dan Lenny (2021) bertujuan untuk menganalisa pengaruh GHRM melalui OCBE terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sampling non probabilitas dengan 80 responden. Analisis data menggunakan *Strustural Equation Model* (SEM) dan *Partial Least Square* (PLS). Hasil yang didapatkan adalah *green recruitment*, *green training*, *green compensation and reward* berpengaruh positif terhadap OCBE. *Green performance Appraisal* tidak berpengaruh terhadap OCBE. *Green training* dan *green performance appraisal* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. *Green recruitment* dan *green compensation* dan *green rewards* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. OCBE berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. *Green recruitment*, *green training*, *green compensation and rewards* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui OCBE. *Green performance appraisal* tidak nberpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui OCBE. GHRM berpengaruh signifikan terhadap OCBE. GHRM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Pelaksanaan

Tempat penelitian dilakukan di pabrik kripik singkong cap Lumba-Lumba Mentaraman Gg 7 Desa Talok Kecamatan Turen Kabupaten Malang. Penelitian dilakukan pada bulan Juni 2021.

3.2 Prosedur Penelitian

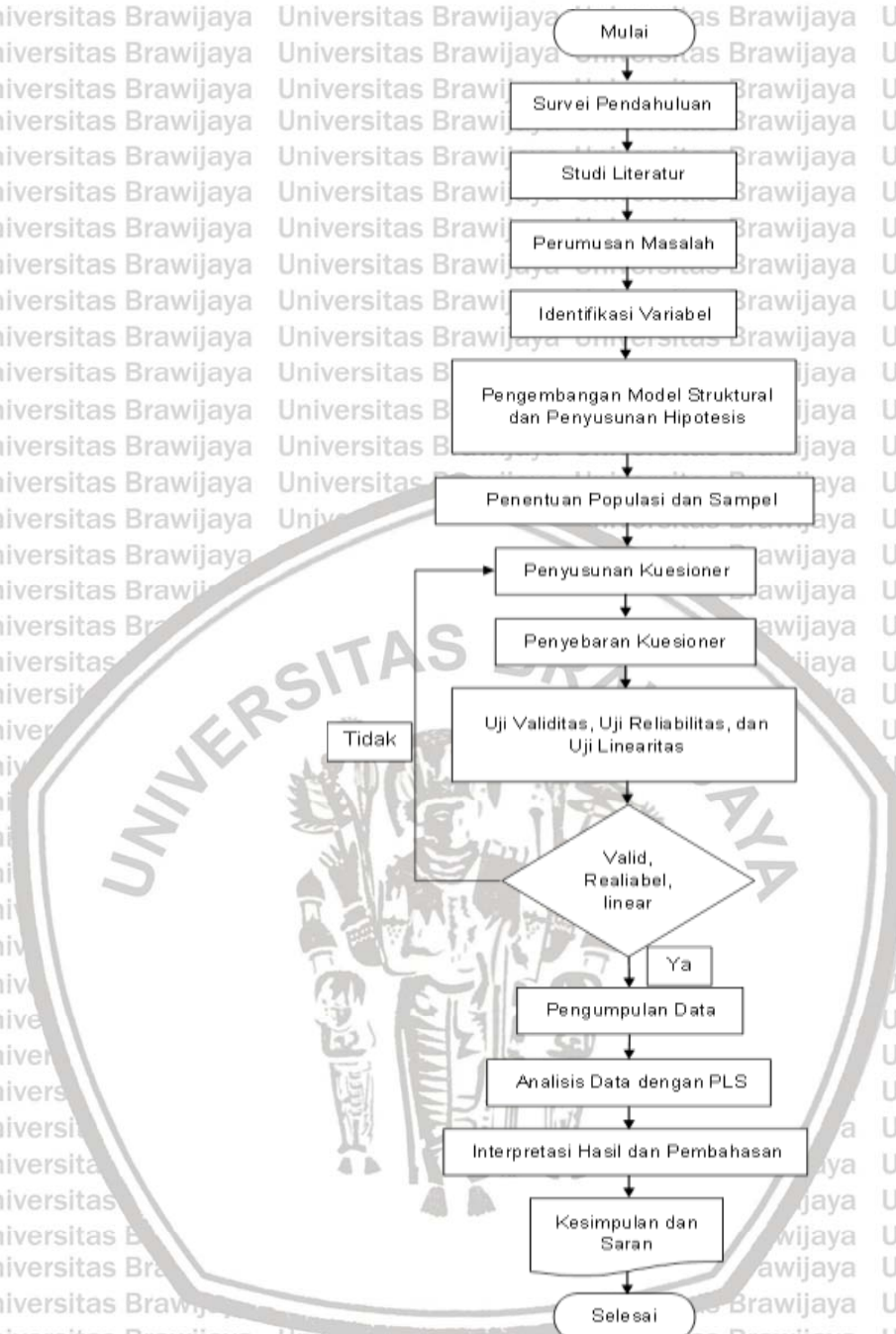
Prosedur penelitian ini melalui beberapa tahapan penelitian yang digambarkan pada diagram alir penelitian. Fungsi dari diagram alir adalah untuk menggambarkan jalannya penelitian mulai dari awal hingga akhir. Tahapan proses yang akan dilakukan dalam penelitian ini digambarkan dalam diagram alir pada Gambar 3.1

3.2.1 Survei Pendahuluan

Pada tahap ini dilakukan pengamatan aktivitas penerapan GHRM di pabrik kripik singkong cap lumba-lumba. Kegiatan ini dilakukan untuk mengetahui aktivitas tenaga kerja serta untuk mengetahui karakteristik perusahaan dan permasalahan yang terjadi pada perusahaan berkaitan dengan penerapan GHRM. Hasil dari survei pendahuluan ini menjadi data awal untuk tahapan penelitian selanjutnya.

3.2.2 Studi Literatur

Pada tahap ini, dilakukan pengumpulan literatur yang membahas tentang penerapan GHRM pada perusahaan dan apa kaitannya dengan pengaruh pengetahuan, kemampuan dan sikap karyawan terhadap *job performance*. Informasi tambahan berkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian, penelitian terdahulu, serta informasi lainnya yang dapat memperkuat penelitian. Literatur yang dipakai bersumber dari buku, jurnal, dan artikel ilmiah yang membahas mengenai objek penelitian ini.



Gambar 3.1 Diagram Alir Penelitian

3.2.3 Perumusan Masalah

Pada langkah ini dilakukan pengumpulan informasi dari hasil survei pendahuluan untuk memahami lebih lanjut mengenai permasalahan yang ada. Langkah ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana aspek pengetahuan, kemampuan dan sikap tenaga kerja pada penerapan GHRM dan bagaimana pengaruhnya terhadap performa kinerja.

3.2.4 Identifikasi Metode dan Variabel

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Metode ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan dari dua variabel secara bersama-sama. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedang PLS lebih bersifat *predictive model* (Yuteva dan Etna, 2010). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen.

1. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah tipe variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen (Indriantoro dan Bambang, 2002). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah *job performance*.

2. Variable Independen

Variabel independen adalah tipe variabel yang mempengaruhi variabel lain (Indriantoro dan Bambang, 2002). Dalam penelitian ini yang berperan sebagai variabel independen adalah aspek pengetahuan, kemampuan dan sikap karyawan dalam penerapan GHRM.

Variable dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada **Tabel 3.1.**

Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Pengetahuan (X_1)	1. Pentingnya praktik GHRM (X_{11})	a. Memahami pentingnya pelestarian lingkungan (X_{111})	Mangkunegara, (2017)
		b. Pemahaman penerapan perilaku ramah lingkungan di perusahaan (X_{112})	
	2. Kondisi perusahaan (X_{12})	a. Pengelolaan limbah di perusahaan (X_{121})	
		b. Kesadaran terhadap pentingnya perilaku ramah lingkungan diterapkan di perusahaan (X_{122})	
Kemampuan (X_2)	1. Kemampuan intelektual (X_{21})	a. Kemampuan menjalankan praktik GHRM secara konsisten (X_{211})	Robbins, (2009)
		b. Kreatifitas dalam menciptakan inovasi berkaitan dengan GHRM (X_{212})	
		c. Kesanggupan secara mental terlibat dalam praktik GHRM (X_{213})	
	2. Kemampuan fisik (X_{22})	a. Kemampuan melatih dan mengupgrate diri dalam menjalankan praktik GHRM (X_{221})	

Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian (lanjutan)

Sikap (X_3)	1. Kognitif (X_{31})	a. Penilaian terhadap aspek penerapan GHRM (X_{311})	Hawkins and Mothersbaugh, (2010)
	2. Afektif (X_{32})	a. Antusiasme dalam menerapkan praktik GHRM (X_{321}) b. Reaksi emosional dalam menerapkan GHRM (X_{322})	
	3. Konatif (X_{33})	a. Keseriusan dalam menerapkan praktik GHRM untuk kelestarian lingkungan (X_{331})	
	1. <i>Task performance</i> (Y_1)	a. Melakukan pekerjaan sesuai SOP (Y_{11}) b. Tidak menunda tugas yang diberikan (Y_{12}) c. Berusaha menerapkan praktik GHRM saat dikantor (Y_{13})	Koopmans, (2014)
	2. <i>Contextual performance</i> (Y_2)	a. Bekerjasama mendukung praktik GHRM (Y_{21}) b. Melakukan komunikasi mengenai praktik GHRM dengan teman kerja (Y_{22}) c. Kesiapan menerima kritik dan saran mengenai praktik GHRM (Y_{23}) d. Kepedulian terhadap kondisi lingkungan sekitar (Y_{24})	

Sumber : Data diolah sendiri (2021)

3.2.5 Pengembangan Model Struktural dan Hipotesis

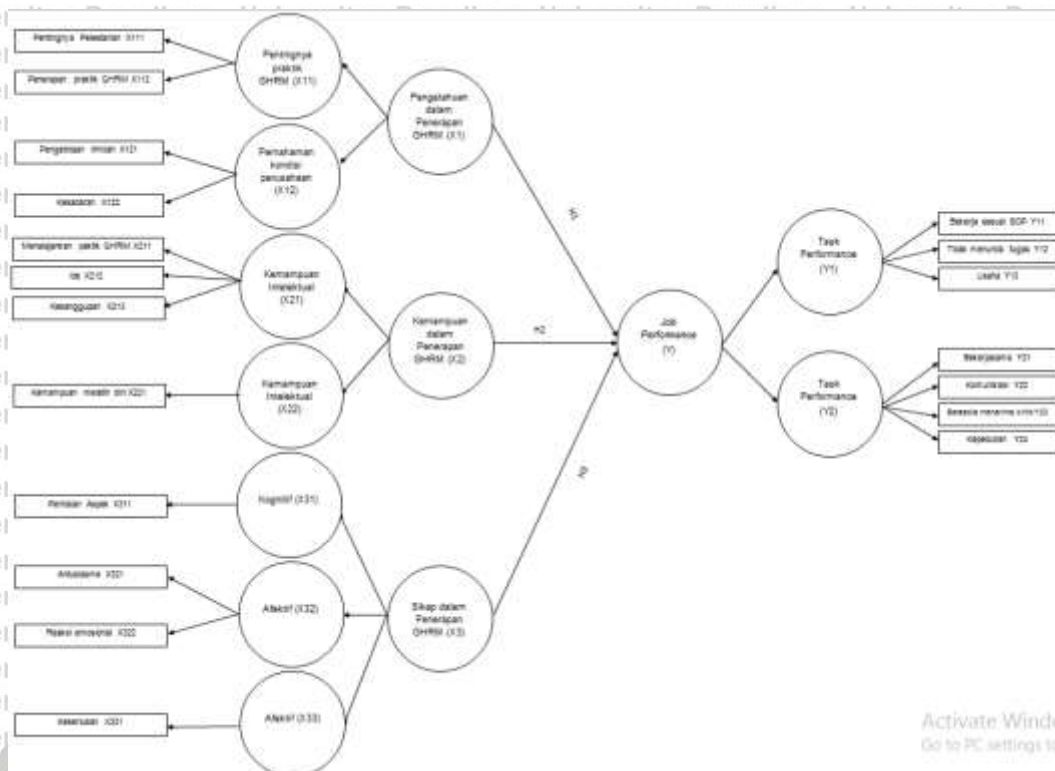
Perancangan model struktural hubungan antar variabel laten pada PLS didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian. Model struktural (*inner model*) merupakan model yang digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas (hubungan sebab-akibat) antar variabel laten atau variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. Gambar model struktural pada penelitian ini dapat dilihat pada **Gambar 3.2**

Berdasarkan model struktural maka didapatkan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Pengetahuan tenaga kerja dalam penerapan GHRM (X_1) berpengaruh positif pada *job performance* (Y_1)

Hipotesis 2 : Kemampuan tenaga kerja dalam penerapan GHRM (X_2) berpengaruh positif pada *job performance* (Y_1)

Hipotesis 3 : Sikap tenaga kerja dalam penerapan GHRM (X_3) berpengaruh positif pada *job performance* (Y_1)



Gambar 3.2 Model Struktural

3.3 Penentuan Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan jumlah keseluruhan unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga (Singarimbun dan Sofian, 1989). Populasi merupakan kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek, atau individu yang sedang diteliti (Harinaldi, 2005). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap kripik singkong cap Lumba-Lumba sebanyak 120 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari elemen-elemen populasi yang hendak diteliti. Adapun ide dasar dari pengambilan sampel adalah bahwa dengan menyeleksi bagian dari elemen-elemen populasi, kesimpulan tentang keseluruhan populasi diharapkan dapat diperoleh (Cooper and Pamela, 2001). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik yang dipakai dalam penelitian adalah *simple random sampling* populasi bersifat homogen dan merupakan karyawan tetap. Teknik penentuan besaran sampel yang dipakai pada penelitian ini adalah menggunakan rumus Slovin. Ukuran sampel dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Dimana n = jumlah sampel; N = ukuran populasi; d = presisi yang ditetapkan (pada umumnya digunakan 10%); dan 1 = angka konstanta. Berdasarkan dengan rumus diatas tersebut, dapat dihitung ukuran sampel untuk penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{120}{120 \times 10\%^2 + 1} = 54,54$$

Besaran sampel yang didapatkan adalah 54,54 di bulatkan menjadi 55.

Maka besaran sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 55. Sampel ini berupa responden yang akan diminta penilaiannya melalui angket (kuisisioner). Responden yang digunakan adalah responden pada bagian produksi. Berdasarkan sampel agar memudahkan penelitian, peneliti menetapkan karakteristik responden sebagai berikut:

1. Pendidikan terakhir minimal SMP
2. Lama bekerja minimal 1 tahun
3. Berusia > 18 tahun

3.4 Penyusunan Kuesioner

Kuesioner adalah alat instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data pada suatu penelitian. Data yang diperoleh akan dideskripsikan kemudian dilakukan uji hipotesis yang wajib dilakukan dalam setiap penelitian. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan kompetensi tenaga kerja pada penerapan praktik GHRM serta *job performance*.

- a. Bagian pertama, pertanyaan mengenai identitas responden, meliputi nama, usia, jenis kelamin, dan penghasilan.
- b. Bagian kedua, pertanyaan mengenai pengetahuan, kemampuan, sikap dalam penerapan GHRM dan *job performance*.

3.5 Penyebaran Kuesioner

Teknis yang dilakukan dalam tahap penyebaran kuisisioner ini dilakukan memberikan daftar pertanyaan kepada responden melalui media offline (kertas). Penyebaran kuisisioner ini dilakukan selama kurun waktu 2 minggu. Kuisisioner yang digunakan adalah tertutup yaitu yang sudah disediakan pilihan jawabannya, sehingga responden hanya perlu memilih jawaban dari pilihan yang sudah tersedia. Bagian dari kuisisioner ini terdiri dari data diri dan identitas responden

dan bagian pernyataan dan jawaban kuisisioner yang diisi oleh responden dengan memberikan tanda silang (√) pada kolom yang disediakan. Kuesioner penelitian dapat dilihat pada **Lampiran 1**.

Penelitian ini menggunakan daftar pertanyaan berupa skala yaitu skala *likert* yang dianggap mudah dipahami responden dengan 5 pilihan jawaban.

Skala *likert* 5 kategori sering digunakan karena mudah untuk menjawab dan dianggap bisa mewakili dengan baik tingkat intensitas penilaian responden.

Penilaian dengan menggunakan skala likert dapat dilihat pada **Tabel 3.2**

Tabel 3.2 Skala *Likert*

Pernyataan	Simbol	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Istijanto (2009).

3.6 Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Linieritas

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas menyatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak. Tujuan uji validitas ini ialah untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas harus digunakan pada jenis data primer, terutama data yang didapatkan dan diolah dari metode penelitian dengan penyebaran kuesioner. Pada penyebaran kuesioner bisa saja para responden menjawab dengan asal atau tidak teliti atas pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut. Maka dari itu, data yang dihasilkan dari kuesioner tersebut harus di nilai apakah valid atau tidak. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2016) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat suatu instrumen penelitian dapat dikatakan valid menurut Sugiyono (2016) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut: Jika $r \geq 0,3$ maka item-item

pertanyaan dari kuesioner adalah valid. Jika $r < 0,3$ maka item-item pertanyaan dari koesioner adalah tidak valid. Uji validitas instrumen dapat menggunakan rumus korelasi. Rumus korelasi berdasarkan Pearson Product Moment adalah sebagai berikut

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{\{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

N = banyaknya sampel/responden

$\sum Y$ = jumlah nilai variable Y

$\sum Y^2$ = jumlah pangkat dua nilai variabel Y

$\sum X$ = jumlah nilai variable X

$\sum X^2$ = jumlah pangkat dua nilai variabel X

$\sum XY$ = jumlah perkalian variabel X dan Y

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sukadji (2000), uji reliabilitas adalah seberapa besar derajat tes mengukur secara konsisten sasaran yang diukur. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien. Koefisien yang tinggi artinya reliabilitas yang tinggi. Instrumen dikatakan realibel jika alat ukur tersebut menunjukkan hasil yang konsisten, sehingga instrumen ini dapat digunakan dengan aman karena dapat bekerja sama dengan baik pada waktu dan kondisi yang berbeda. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode koefisien berikut :

$$R = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

R = reliabilitas instrumen

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

K = banyaknya butir pertanyaan

σ_1^2 = varians total

3.6.3 Uji Linieritas

Menurut Sugiyono dan Susanto (2015) uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui test of linearity. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linearity $\leq 0,05$, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

3.7 Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner.

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut (Husein, 2011). Kuesioner yang diberikan kepada responden adalah berupa daftar pertanyaan yang berkaitan dengan objek penelitian ini yaitu pengaruh pengetahuan, kemampuan dan sikap karyawan pada penerapan praktik GHRM terhadap performa kinerja. Kuesioner ini disebar kepada masing-masing karyawan. Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan beberapa cara, yaitu:

1. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari tempat yang dijadikan sebagai objek penelitian. Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan pabrik kripik singkong cap Lumba-Lumba.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari luar perusahaan yang ada hubungannya dengan obyek penelitian yang dilakukan. Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari:

a. Studi Pustaka

Sumber data yang berasal dari buku-buku referensi yang relevan dan mendukung dengan objek penelitian.

b. Media Internet

Sumber data yang berasal dari media internet yang berupa jurnal maupun artikel yang mendukung dengan objek penelitian.

3.8 Analisis Data

Semua data yang telah terkumpul kemudian dilakukan analisis data. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis data ini bertujuan untuk mengkaji kebenaran atau hipotesis yang sebelumnya telah dirumuskan.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisa deksriptif adalah jenis analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat generalisasi hasil penelitian (Muhidin dkk, 2007). Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskriptifkan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis deskriptif tentang aspek pengetahuan karyawan dalam penerapan GHRM terhadap *job performance* pada studi kasus di pabrik kripik singkong cap Lumba-Lumba.
2. Analisis deskriptif tentang aspek kemampuan karyawan dalam penerapan GHRM terhadap *job performance* pada studi kasus di pabrik kripik singkong cap Lumba-Lumba.
3. Analisis deskriptif tentang aspek sikap karyawan dalam penerapan GHRM terhadap *job performance* pada studi kasus di pabrik kripik singkong cap Lumba-Lumba.

3.8.2 Analisis Inferensial

Analisis inferensial (sering juga disebut statistik induktif atau statistic probabilitas) adalah teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi yang jelas, dan teknik pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara random (Sugiyono, 2013). Analisis ini dipakai untuk melakukan analisis data dengan cara membuat kesimpulan yang berlaku secara umum. Ciri dari analisis data inferensial yaitu digunakannya rumus statistik tertentu, lalu hasil perhitungan yang sudah dilakukan itulah yang nantinya akan menjadi dasar dari pembuatan generalisasi yang berasal dari sumber bagi populasi.

3.8.3 Evaluasi Goodness of Fit

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode SEM PLS karena tidak mengharuskan jumlah sampel yang besar, data tidak harus terdistribusi secara normal, dan model tidak harus memenuhi *Goodness of Fit* (GoF). Akan tetapi *Goodness of Fit* perlu dilakukan untuk memvalidasi model struktural secara keseluruhan. GoF indeks merupakan ukuran tunggal untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran dan model struktural. Nilai dari *Goodness of Fit* (GoF) ini terbentang antara 0-1 dengan interpretasi yaitu 0-0,25 (GoF kecil), 0,25-0,36 (GoF moderat) dan diatas 0,36 (GoF besar) (Ghozali, 2014).

Analisis SEM dengan pendekatan PLS untuk penelitian ini menggunakan mengenal dua macam komponen pada model kausal, yaitu model pengukuran (*measurement model*) dan model struktural (*structural model*) yang masing-masing mempunyai kriteria evaluasi. Tabel 3.3 dan Tabel 3.4 menjelaskan kriteria penilaian model PLS yang diajukan oleh Chin (1998).

a. *Outer model* (model pengukuran)

Model pengukuran atau outer model menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan variable manifestnya (indicator). Terdapat dua model pengukuran pada evaluasi outer model yaitu model pengukuran refleksif dan model pengukuran formatif. **Tabel 3.3** berikut menampilkan kriteria evaluasi model pengukuran dalam penilaian PLS.

Tabel 3.3 Kriteria Penilaian PLS Model Pengukuran

Kriteria	Penjelasan
Evaluasi Model Pengukuran Refleksif	
<i>Loading factor</i>	Nilai <i>loading factor</i> harus diatas 0,70
<i>Composite reliability</i>	<i>Composite reliability</i> mengukur internal consistency dan nilainya harus di atas 0,60.
<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Nilai AVE harus di atas 0,50.
Validitas Diskriminan	Nilai akar kuadrat dari AVE harus lebih besar daripada nilai korelasi antar variabel laten.
<i>Cross Loading</i>	Merupakan ukuran lain dari validitas diskriminan. Diharapkan setiap blok indikator memiliki loading lebih tinggi untuk setiap variabel laten yang diukur dibandingkan dengan indikator untuk laten variabel lainnya.

Sumber : Ghozali, 2014

- b. *Inner model* (model struktural)
Inner model menggambarkan model hubungan antar variabel laten yang dibentuk berdasarkan substansi teori. **Tabel 3.4** berikut menampilkan kriteria evaluasi model pengukuran dalam penilaian PLS.

Tabel 3.4 Kriteria Penilaian PLS Model Struktural

Kriteria	Penjelasan
Evaluasi Model Struktural	
R^2 untuk variabel laten endogen	Hasil R^2 sebesar 0,67, 0,33 dan 0,19 untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan bahwa model “baik”, “moderat”, dan “lemah”
Estimasi koefisien jalur	Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikansi ini dapat diperoleh dengan prosedur <i>bootstrapping</i>
f^2 untuk <i>effect size</i>	Nilai f^2 sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium atau besar pada tingkat struktural.
Relevansi Prediksi (Q^2 dan q^2)	Nilai Q^2 di atas nol memberikan bukti bahwa model memiliki predictive relevance. Q^2 di bawah nol mengindikasikan model kurang memiliki <i>predictive relevance</i> .

Sumber : Ghozali, 2014

3.8.4 Pengujian hipotesis

Hipotesis atau kesimpulan sementara terdapat dua pernyataan yaitu hipotesis nol (H_0) dan hipotesis penelitian (H_1). H_0 merupakan tidak adanya hubungan antar variabel sedangkan H_1 merupakan adanya hubungan antar variabel dan nantinya akan dibandingkan dengan H_0 . Hipotesis harus dapat diuji secara kuantitatif. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai *path coefficients* dan *P values*. Pengujian hipotesis menggunakan *P values* dengan $\alpha=5\%$ sebagai berikut:

Jika $p\text{-values} > \alpha$ = H_1 ditolak dan H_0 diterima, maka antar variabel tidak berpengaruh signifikan

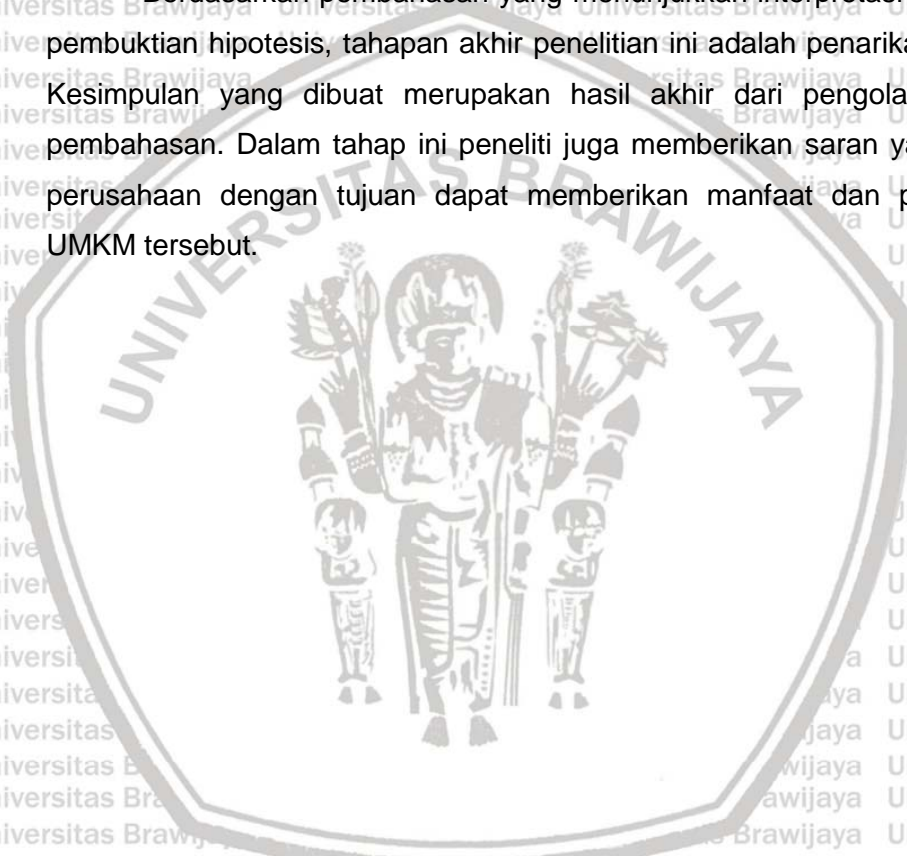
Jika $p\text{-values} < \alpha$ = H_1 diterima dan H_0 ditolak, maka antar variabel terdapat pengaruh yang signifikan

3.9 Interpretasi Hasil dan Pembahasan

Tahap selanjutnya adalah interpretasi hasil. Tahap ini bertujuan untuk untuk menerjemahkan dan memberi makna terhadap skor yang diperoleh dari penyebaran kuisioner pada tahap sebelumnya. Hasil yang diperoleh kemudian dilakukan pembahasan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, kemampuan dan sikap dalam penerapan GHRM terhadap *job performance*.

3.10 Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan pembahasan yang menunjukkan interpretasi dari hasil-hasil pembuktian hipotesis, tahapan akhir penelitian ini adalah penarikan kesimpulan. Kesimpulan yang dibuat merupakan hasil akhir dari pengolahan data dan pembahasan. Dalam tahap ini peneliti juga memberikan saran yang baik untuk perusahaan dengan tujuan dapat memberikan manfaat dan perbaikan bagi UMKM tersebut.



IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Penerapan konsep *Green Human Resource Management* (GHRM) pada UMKM memang belum diterapkan secara nyata. GHRM mengarah pada perilaku peduli lingkungan. Menurut Kaiser *et al*, (2007) terdapat beberapa aspek peduli lingkungan, meliputi :

- a. Konservasi energi, berkaitan dengan perilaku yang bertujuan menghemat energi.
- b. Mobilitas dan transportasi, berkaitan dengan perilaku yang bertujuan untuk menggunakan alat transportasi secara efektif dan efisien.
- c. Menghindari limbah, berkaitan dengan perilaku yang bertujuan menghindari limbah ataupun mengurangi limbah.
- d. Daur ulang, berkaitan dengan perilaku yang bertujuan untuk mendaur ulang bahan-bahan kertas yang sudah tidak terpakai.

Pada UMKM kripik singkong cap lumba-lumba berdasarkan pengamatan didapatkan beberapa perilaku mengenai peduli lingkungan yakni hemat energi terutama listrik serta pengurangan limbah. Menurut Wiryawan *et al* (2016) energi listrik merupakan energi yang paling banyak digunakan pada kehidupan sehari-hari di berbagai sektor dari rumah tangga hingga pabrik skala kecil ataupun besar. Energi listrik dihasilkan dari berbagai sumber salah satu energi yang tidak dapat diperbaharui sehingga besar kemungkinan akan mengalami krisis, oleh karena itu penghematan perlu dilakukan. Penghematan energi listrik ini didukung dengan jam kerja pada UMKM ini yakni pukul 8 pagi hingga pukul 4 sore. Ruang pada proses produksi juga semi terbuka sehingga UMKM tidak memerlukan alat tambahan penerangan dan dapat memanfaatkan cahaya sinar matahari karena proses produksi dilakukan disiang hari. Ruang terbuka ini digunakan pada proses pengupasan hal ini dikarenakan singkong yang berasal dari petani masih mengandung tanah jadi diperlukan tempat terpisah dari proses penggorengan dan pengemasan. Penggunaan AC dan lampu penerangan siang hari lebih banyak digunakan di kantor tidak pada proses produksi.

Penerapan praktik GHRM selanjutnya adalah pengolahan limbah. Pengolahan limbah wajib dilakukan oleh perusahaan. Menurut Nasir dan Fathkurohman (2010) Pabrik menghasilkan limbah berupa limbah cair, padat,

dan gas yang rentan terhadap lingkungan oleh karena itu perusahaan perlu melakukan proses lebih lanjut untuk mengurangi dampak limbah terhadap lingkungan. Secara ekonomi limbah sebenarnya dapat dimanfaatkan untuk memberikan nilai dan keuntungan ekonomi (Achillas *et al*, 2013). Limbah yang dihasilkan pada proses produksi terdapat bagian ujung singkong, pangkal singkong dan kulit singkong. Limbah tersebut sudah diolah dengan baik yakni diolah menjadi pakan ternak dan dikeringkan.

Kompetensi tenaga kerja merupakan dasar yang digunakan organisasi untuk menerapkan kegiatan operasional. Kompetensi tenaga yang digunakan yakni pengetahuan, kemampuan dan sikap. Komponen tersebut yang menjadi alat pengukur sejauh mana kompetensi tenaga kerja dapat mengimbangi penerapan GHRM. Komponen pengetahuan berhubungan dengan pemahaman tenaga kerja terhadap penerapan GHRM dan kondisi lingkungan. Kemampuan berhubungan dengan kemampuan intelektual dan fisik. Sikap berhubungan dengan persepsi, aspek emosional, tindakan. Komponen tersebut juga menjadi acuan kinerja tenaga kerja jika dikaitkan dengan praktik GHRM.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan keadaan responden berupa usia, pendidikan terakhir, lama bekerja. Data karakteristik responden dapat dilihat pada **Tabel 4.1**.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

No	Item	Pilihan Item	Orang	Persentase (%)
1	Usia	18-40 tahun	44	80%
		41-60 tahun	11	20%
2	Pendidikan Terakhir	SMP	37	67,3%
		SMA	18	32,7%
3	Masa Kerja	1-4 tahun	10	18,2%
		> 4 tahun	45	81,8%

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Pada **Tabel 4.1** karakteristik responden tersebut didapatkan hasil responden dengan usia 18-40 tahun sebanyak 44 orang (80%) usia 41-60 tahun sebanyak 11 orang (20 %). Para pekerja pada bagian proses produksi mayoritas merupakan pekerja ada usia dewasa muda. UMKM ini masih bersifat padat karya sehingga dibutuhkan banyak tenaga manusia dalam proses produksinya. Usia

merupakan faktor yang penting untuk membentuk perilaku seseorang. Dewasa muda termasuk masa transisi, baik secara fisik dan intelektual, serta transisi peran sosial. Perkembangan sosial masa dewasa awal adalah puncak dari perkembangan sosial masa dewasa. Pada usia dewasa muda merupakan usia yang tepat untuk menyampaikan informasi baru dengan harapan informasi yang baik dapat diserap dengan baik dan membentuk perilaku yang baik.

Berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir di dapatkan sebagian besar tenaga kerja di pabrik kripik cap lumba-lumba berpendidikan terakhir SMP. Hasil menunjukkan responden dengan pendidikan terakhir SMP sebanyak 37 orang (67,3%), dan responden dengan pendidikan terakhir SMA ada 18 orang (32,7%).

Pada skala UMKM memang didominasi dengan tenaga kerja pendidikan menengah pertama hal ini dikarenakan UMKM memang menyerap tenaga kerja sekitar dimana warga sekitar sebagian besar hanya berpendidikan terakhir SMP.

Sebagian karyawan belum memahami apa yang dimaksud dengan praktik GHRM.

Mereka lebih cenderung bekerja sesuai apa yang telah ditugaskan dan mengutamakan menjalin keakraban dengan sesama tenaga kerja. Ihsan (2005), pendidikan memberikan pengetahuan dan keterampilan, menumbuhkan sikap dasar yang diperlukan dalam masyarakat serta mempersiapkan untuk mengikuti pendidikan menengah. Pendidikan dasar diselenggarakan untuk memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat, berupa penegmbangan sikap, pengetahuan, dan keterampilan dasar. Seseorang dengan tingkat pendidikan yang tinggi akan memiliki tingkat kepedulian yang tinggi pula.

Berdasarkan data karakteristik lama kerja atau masa kerja didapatkan hasil, 10 orang (18,2%) telah bekerja 1-4 tahun dan 45 orang (81,8%). Pada UMKM ini para pekerja mayoritas sudah bekerja sejak keluar dari bangku sekolah. Rata-rata masa kerja mereka melebihi 4 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja sudah terbiasa dan mampu memahami kondisi perusahaan dengan baik. Menurut Oktaviani (2009) masa kerja adalah lamanya seseorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan. Hal ini berbanding lurus dengan kemampuan tenaga yang di berikan kepada perusahaan sehingga mencapai hasil yang maksimal. Semakin lama masa kerja seseorang berarti ia telah mengenal dan telah memiliki kemampuan yang cukup.

4.3 Hasil Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Uji Linearitas

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Pengukuran uji validitas kuesioner penelitian menggunakan *software* SPSS dan untuk output uji validitas dapat dilihat pada **Lampiran 2**. Ringkasan dari Uji validitas dapat dilihat pada **Tabel 4.2**. Berdasarkan **Tabel 4.2** dari uji validitas diperoleh bahwa dari 19 item pertanyaan hanya 19 item pertanyaan. 19 item pertanyaan tersebut telah memenuhi syarat $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ($\alpha=0,05$; $n=55$) $r_{tabel} = 0,2609$. Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran (kuesioner) dalam melakukan fungsi ukurnya (Abdullah dan Taufik, 2015). Uji validitas berhubungan dengan kelayakan instrumen, apakah instrumen telah menjalankan fungsinya.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}
Pengetahuan (X1)	X111	0,816	0,2609
	X112	0,786	0,2609
	X121	0,863	0,2609
	X122	0,898	0,2609
Kemampuan (X2)	X211	0,781	0,2609
	X212	0,741	0,2609
	X213	0,792	0,2609
	X221	0,784	0,2609
Sikap (X3)	X311	0,860	0,2609
	X321	0,852	0,2609
	X322	0,876	0,2609
	X331	0,827	0,2609
Job Performance (Y)	Y11	0,811	0,2609
	Y12	0,862	0,2609
	Y13	0,840	0,2609
	Y21	0,826	0,2609
	Y22	0,739	0,2609
	Y23	0,854	0,2609
	Y24	0,814	0,2609

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas juga dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS. Hasil yang didapatkan adalah semua variabel dalam penelitian ini reliabel. Ringkasan uji reliabilitas dapat dilihat pada **Tabel 4.3**.

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Ket
Pengetahuan (X1)	0,859	Reliable
Kemampuan (X2)	0,769	Reliable
Sikap (X3)	0,872	Reliable
Job Performance (Y)	0,915	Reliable

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana tingkat konsisten suatu pengukuran. Uji reliabilitas berhubungan dengan tingkat keandalan instrumen. Dari hasil pengukuran ditunjukkan bahwa semua nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Menurut Oktavia (2015) nilai *cronbach alpha* pada uji reliabilitas harus > 0,6 agar dapat dikatakan reliabel.

4.3.3 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan dengan syarat linear adalah diatas 5% ($\text{sig} > 0,05$). Ringkasan uji linearitas dapat dilihat pada **Tabel 4.4**.

Tabel 4.4 Hasil Uji Linearitas

Hubungan antar Variabel		Hasil Pengujian (<i>sig</i> <i>Deviation from</i> <i>Linearity</i>)	Ket
Pengetahuan (X1)	Job Performance (Y)	0,108	linear
Kemampuan (X2)	Job Performance (Y)	0,210	linear
Sikap (X3)	Job Performance (Y)	0,918	linear

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Data yang baik memiliki hubungan yang linear antar variabel dependen dan variabel independen. Tujuan dari uji linearitas adalah menunjukkan bahwa sistem analisis menunjukkan respon linear dan berbanding lurus selama rentang konsentrasi yang relevan untuk konsentrasi target (Santoso, 2010).

4.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi tanggapan responden merupakan hasil data dari penyebaran kuesioner. Kriteria untuk menentukan tanggapan responden dijelaskan dalam skala 1-5 dengan menggunakan rumus (Jonathan dan Setiawan, 2014):

$$\text{interval kelas} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{banyak kelas interval}}$$

$$\text{Interval kelas} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan rumus diatas maka interval kelas yang diambil adalah 0,8 sehingga dapat dihasilkan:

Nilai *mean* 1 – 1,8 = sangat tidak baik

Nilai *mean* 1,8 – 2,6 = tidak baik

Nilai *mean* 2,6 – 3,4 = cukup

Nilai *mean* 3,4 – 4,2 = baik

Nilai *mean* 4,2 – 5 = sangat baik

Data tanggapan responden dapat dilihat pada **Tabel 4.5**. Berdasarkan data tersebut didapatkan nilai *mean* untuk variabel pengetahuan adalah 4,305 yang berarti sangat baik. Tenaga kerja pada UMKM initelah memiliki pemahaman bahwa penghematan listrik dan mengurangi jumlah limbah adalah hal yang baik. Mereka juga memahami bahwa perusahaan telah menerapkan proses ramah lingkungan yakni dengan melakukan pengolahan limbah. Pada nilai tertinggi dihasilkan oleh indikator penerapan praktik GHRM item pertama 4,455. Berdasarkan variabel pengetahuan didapatkan nilai *mean* terendah terdapat pada indikator penerapan praktik GHRM juga tetapi pada item kedua 4,218. Berdasarkan nilai tertinggi hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja telah memahami bahwa tindakan menghemat listrik dan mengurangi limbah merupakan hal yang penting untuk dilakukan, walaupun mereka belum memahami bahwa perilaku tersebut termasuk dalam praktik GHRM namun mereka telah memahami bahwa konsep tersebut baik untuk diterapkan. Nilai terendah menunjukkan bahwa tenaga kerja kurang memahami aktivitas yang mengarah kepada pelestarian lingkungan. Tenaga kerja belum memahami maksud dari pelestarian lingkungan berikut dengan manfaat dari pelestarian lingkungan secara nyata terutama penerapannya pada proses produksi.

Tabel 4.5 Pengukuran Variabel

Variabel	Indikator	Item	Mean	Mean Variabel
Pengetahuan (X1)	Penerapan praktik GHRM (X11)	X111	4,455	4,305
		X112	4,218	
		X121	4,236	
	Kondisi perusahaan (X12)	X122	4,309	
Kemampuan (X2)	Kemampuan intelektual (X21)	X211	4,145	4,100
		X212	3,982	
		X213	4,091	
	Kemampuan fisik (X22)	X221	4,182	
Sikap (X3)	Kognitif (X31)	X311	4,291	4,236
		X321	4,182	
	Afektif (X32)	X322	4,255	
		X331	4,218	
Job Performance (Y)	Task performance (Y1)	Y11	4,255	4,182
		Y12	4,236	
		Y13	4,218	
	Contextual performance (Y2)	Y21	4,236	
		Y22	4,055	
		Y23	4,127	
		Y24	4,145	

Sumber :Data Primer Diolah (2021)

Pada variabel kemampuan memiliki nilai *mean* 4,100 berarti baik. Tenaga kerja pada UMKM ini menyatakan mereka mampu menerapkan perilaku untuk menghemat listrik dan mampu memberikan masukan mengenai teknik pengupasan yang efektif dan efisien untuk mengurangi jumlah limbah. Berdasarkan tabel tersebut nilai *mean* terendah adalah indikator kemampuan intelektual pada item kedua 3,982 menunjukkan tingkat kesanggupan untuk memberikan ide berkaitan dengan pengurangan limbah. Nilai *mean* tertinggi 4,182 terdapat pada indikator kemampuan fisik pada item kesanggupan untuk mempraktikkan perilaku menghemat energi dan mengurangi limbah.

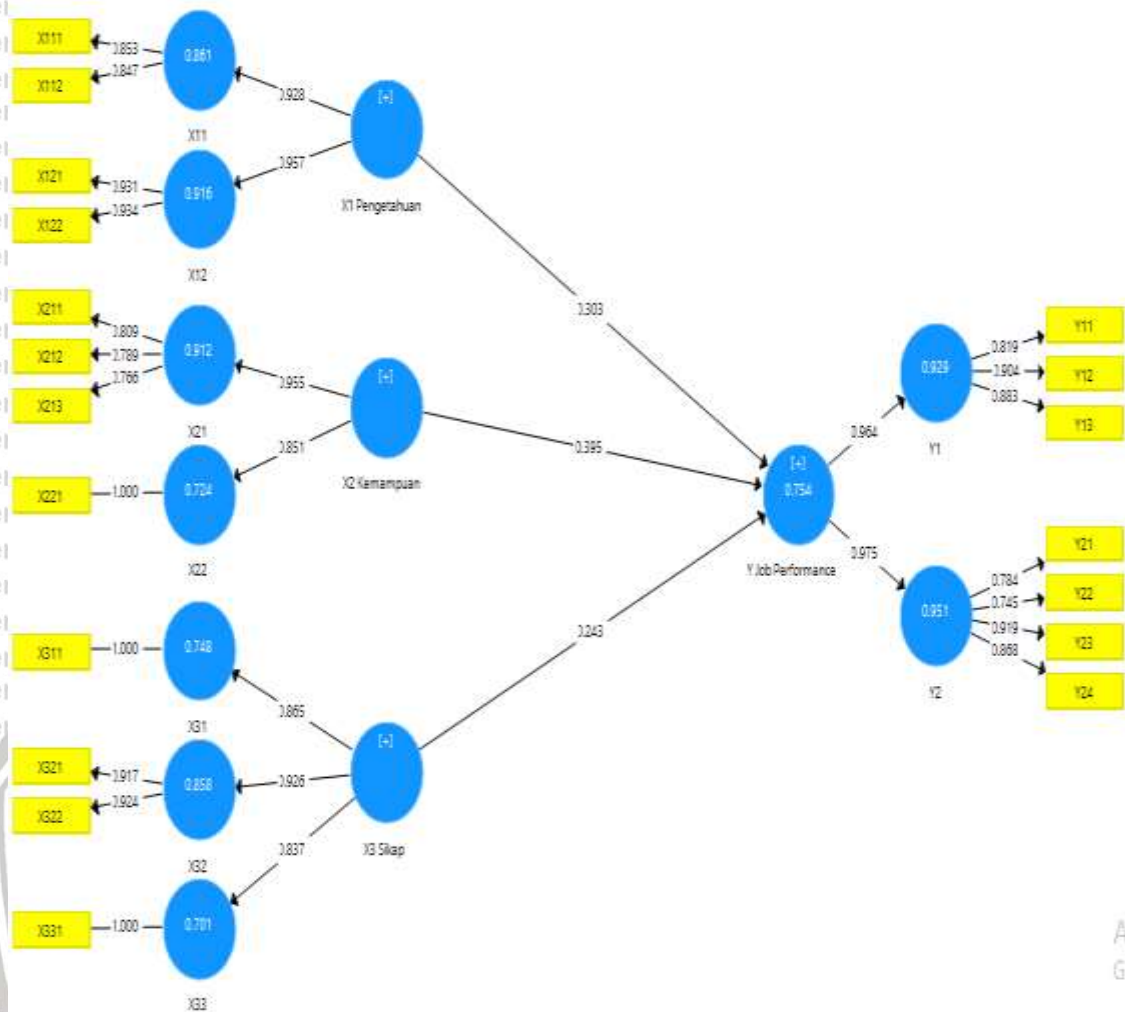
Pada nilai *mean* variabel sikap adalah 4,236 hal ini berarti variabel sudah sangat baik. Tenaga kerja pada UMKM ini meyakini bahwa menghemat listrik dan mengurangi limbah merupakan perilaku yang baik. Mereka juga antusias dan senang jika mereka ikut andil dalam melakukan perilaku ramah lingkungan. Mereka juga akan bersungguh – sungguh jika nantinya menghemat listrik dan mengurangi limbah diterapkan secara nyata atau perusahaan menjadikan praktik

tersebut sebagai sebuah kebijakan baru. Nilai *mean* terendah terdapat pada indikator afektif 4,182 pada item pertanyaan antusiasme tenaga kerja. Perusahaan perlu melakukan hal yang dapat memancing antusiasme tenaga kerja dalam kaitannya dengan perilaku ramah lingkungan. Nilai *mean* tertinggi 4,291 terdapat pada indikator kognitif item pertanyaan bahwa tenaga kerja menyetujui bahwa menghematan listrik dan mengurangi limbah adalah hal yang baik.

Pada variabel *job performance* nilai *mean* yang dihasilkan adalah 4,182 yang berarti baik. Tenaga kerja pada UMKM ini telah melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional, memanfaatkan waktu kerja dengan baik, menghemat listrik, bekerjasama dengan sesama, bersedia menerima kritik dan saran serta peduli terhadap kondisi lingkungan perusahaan. Nilai *mean* terendah 4,055 ada pada indikator *contextual performance* item pertanyaan komunikasi dengan teman kerja. Hal ini berarti tenaga kerja enggan menjalin komunikasi dengan teman kerja mengenai perilaku menghemat listrik dan pengurangan limbah. Nilai *mean* tertinggi 4,255 pada indikator *task performance* pada item pertanyaan tenaga kerja telah melakukan pekerjaan sesuai standar operasional perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang berlaku di perusahaan.

4.5 Diagram Jalur *Partial Least Square* (PLS)

Diagram jalur adalah sebuah diagram yang menghubungkan antar variabel dependen dengan variabel independen. Diagram jalur menunjukkan nilai dari indikator ke variabel melalui *outer loading*. Menurut Aryani dan Rosinta (2015) nilai *outer loading* harus > 0.5 . Diagram jalur PLS dapat dilihat pada **Gambar 4.1**. Berdasarkan **Gambar 4.1** seluruh nilai sudah memenuhi syarat $> 0,5$.



Gambar 4.1 Diagram Jalur PLS

4.6 Hasil Analisis Inferensial

4.6.1 Outer Model

Outer model menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan variabel manifestnya. Tahapan model pengukuran reflektif digunakan dalam penelitian ini dengan kriteria pengukuran yakni *convergent validity*, *discriminant validity* and *composite reliability*.

a. Convergent Validity

Uji *convergent validity* parameter yang digunakan yaitu nilai *outer loading* (faktor loading) dengan syarat $> 0,5$. Menurut Sholihin dan Ratmono, (2013) nilai *outer loading* 0,5-0,6 sudah dianggap cukup. Syarat *outer loading* $> 0,7$ karena variabel harus mampu menjelaskan variansi indikator sebesar 50%. Nilai *outer loading* 0,5 mampu menjelaskan bahwa indikator memenuhi persyaratan uji

validitas konstruk serta dapat mengukur apa yang hendak diukur. Parameter lain yang digunakan adalah nilai AVE. Menurut Wiyono, (2011) nilai AVE harus diatas 0,5 agar dikatakan valid. Data dari hasil analisis dapat dilihat pada **Tabel 4.6**.

Tabel 4.6 Nilai *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Item	Outer Loading	Ket
Pengetahuan (X1)	Penerapan praktik GHRM (X11)	X111	0,796	Valid
		X112	0,782	Valid
		X121	0,881	Valid
	Kondisi perusahaan (X12)	X122	0,904	Valid
Kemampuan (X2)	Kemampuan intelektual (X21)	X211	0,829	Valid
		X212	0,667	Valid
		X213	0,747	Valid
	Kemampuan fisik (X22)	X221	0,851	Valid
Sikap (X3)	Kognitif (X31)	X311	0,865	Valid
	Afektif (X32)	X321	0,835	Valid
		X322	0,870	Valid
	Konatif (X33)	X331	0,837	Valid
Job Performance (Y)	Task performance (Y1)	Y11	0,803	Valid
		Y12	0,865	Valid
		Y13	0,844	Valid
	Contextual performance (Y2)	Y21	0,812	Valid
		Y22	0,736	Valid
		Y23	0,868	Valid
		Y24	0,822	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Dari hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada **Tabel 4.6** dan bahwa mayoritas indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai *outer loading* > 0,5. Seluruh indikator dalam penelitian ini dikatakan valid, memenuhi syarat dan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Nilai AVE yang dihasilkan dari analisis dapat dilihat pada **Tabel 4.7** dan **Lampiran 3**. Nilai AVE pada tiap indikator sudah menunjukkan > 0,5 hal ini berarti seluruh indikator sudah memenuhi syarat dan valid.

Tabel 4.7 Nilai AVE

Variabel	Indikator	Nilai AVE
Pengetahuan (X1)	Penerapan Praktik GHRM (X11)	0,723
	Kondisi perusahaan (X12)	0,870
Kemampun (X2)	Kemampuan intelektual (X21)	0,621
	Kemampuan fisik (X22)	1,000
Sikap (X3)	Kognitif (X31)	1,000
	Afektif (X32)	0,847
	Konatif (X33)	1,000
Job Performance (Y)	Task performance (Y1)	0,756
	Contextual performance (Y2)	0,692

Sumber : Data Primer Diolah (2021).

b. *Discriminant Validity*

Penilaian yang dilakukan pada *discriminant validity* yakni dengan melihat nilai *cross loading*. Untuk mengetahui bahwa nilai indikator telah memenuhi syarat dan dikatakan valid maka nilai *cross loading* setiap blok indikator lebih tinggi untuk setiap variabel laten yang diukur dibandingkan dengan indikator laten variabel lainnya (Yamin dan Heri, 2011). Nilai *cross loading* dapat dilihat pada **Tabel 4.8**. Berdasarkan hasil pengolahan data nilai *cross loading* menunjukkan nilai setiap blok indikator lebih tinggi di bandingkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini sudah sesuai dengan persyaratan uji *discriminant validity* telah memenuhi syarat.

Tabel 4.8 Hasil Uji *Discriminant Validity*

Indikator	Item	Pengetahuan (X1)	Kemampuan (X2)	Sikap (X3)	Job Performance (Y)
Penerapan praktik GHRM (X11)	X111	0,796	0,479	0,702	0,53
	X112	0,782	0,593	0,678	0,561
	X121	0,881	0,652	0,837	0,778
Kondisi perusahann (X12)	X122	0,904	0,561	0,779	0,76
Kemampuan intelektual (X21)	X211	0,632	0,829	0,709	0,712
	X212	0,243	0,667	0,349	0,453
	X213	0,358	0,747	0,495	0,464
Kemampuan fisik (X22)	X221	0,765	0,851	0,825	0,775

Tabel 4.8 Hasil Uji Discriminant Validity (lanjutan)

Kognitif (X31)	X311	0,793	0,686	0,865	0,683
Afektif (X32)	X321	0,688	0,668	0,835	0,667
	X322	0,842	0,623	0,870	0,709
Konatif (X33)	X331	0,712	0,73	0,837	0,758
Task performance (Y1)	Y11	0,647	0,576	0,551	0,803
	Y12	0,621	0,678	0,728	0,865
	Y13	0,734	0,695	0,800	0,844
Contextual performance (Y2)	Y21	0,689	0,601	0,761	0,812
	Y22	0,535	0,76	0,698	0,736
	Y23	0,671	0,687	0,68	0,868
	Y24	0,630	0,577	0,533	0,822

Sumber : Data Primer Diolah (2021).

C. Composite Reliability

Composite reliability merupakan koefisien reliabilitas untuk mengukur konsistensi variabel yang dapat dilihat pada **Tabel 4.9** dan **Lampiran 3**. Menurut Wiyono (2011) suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika *composite reliability* mempunyai nilai $>0,7$, maka dinyatakan reliabel. Menurut Oktavia (2015) hasil pengujian setiap item pertanyaan memiliki *cronbach* $> 0,6$, sehingga item tersebut reliabel. Berdasarkan **Tabel 4.9** hasil menunjukkan bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai *composite reliability* $>0,7$ dan *cronbach alpha* $>0,6$, maka item pertanyaan tersebut reliabel.

Tabel 4.9 Hasil Uji Composite Reliability

Variabel	Cronbach Alpha	Composite Reliability
Pengetahuan (X1)	0,862	0,907
Kemampuan (X2)	0,780	0,858
Sikap (X3)	0,874	0,914
Job Performance (Y)	0,920	0,936

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

4.6.2 Inner Model

Model di evaluasi menggunakan *R-square* untuk mengukur tingkat variasi perubahan setiap variabel laten dan variabel dependen. Nilai *R-square* dapat dilihat pada **Lampiran 4**. Output pengolahan data menunjukkan bahwa nilai *R-square* adalah 0.754. Nilai *R-square* variabel *Job Performance* (Y) adalah 0,754 yang berarti *job performance* telah dipengaruhi oleh variabel pengetahuan, kemampuan dan sikap sebesar 75,4%, sedangkan sisanya sebesar 24,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Tahap selanjutnya model struktural dievaluasi dengan melihat nilai *Q-square predictive relevance* untuk mmenguur seberapa baik nilai obsevasi dihasilkan oleh model dan juga parameternya. Nilai *Q-square* dapat dihitung dengan rumus :

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1 - R^2) \\ &= 1 - (1 - 0,754) \\ &= 1 - (0,246) = 0,754 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan, telah diketahui bahwa nilai Q^2 sebsar 0,754. Nilai Q^2 yang di peroleh mendekati 1, maka model yang digunakan memiliki relasi prediksi yang baik.

4.6.3 Evaluasi Model Pengukuran

Evaluasi model pengukuran merupakan metode pandugaan parameter dilakukan terhadap parameter dari variabel endogen (Y) dan variabel eksogen (X). Pendugaan parameter dilakukan dengan melihat nilai *outer loading* yang dibandingkan dengan nilai *mean*. Hal ini bertujuan untuk mengetahui indikator yang dominan dalam satu variabel. Perbandingan nilai *outer loading* dan nilai *mean* dapat dilihat pada **Tabel 4.10**.

Tabel 4.10 menunjukkan nilai *outer loading* dan *mean* pada masing-masing indikator. Nilai *outer loading* merupakan nilai korelasi atara indikator dengan konstruknya. Variabel Pengetahuan (X1) terdiri dari 2 indikator yakni penerapan praktik GHRM (X11) dengan 3 item dan kondisi perusahaan (X12) dengan 1 item. Indikator yang memiliki nilai *outer loading* terbesar adalah indikator kondisi perusahaan (X12) item X122. Hal ini menunjukkan indikator kondisi perusahaan (X12) merupakan indikator yang dapat menjelaskan variabel pengetahuan, indikator ini berhubungan dengan pemahaman tenaga kerja bahwa perusahaan menghemat listrik dan pengolahan limbah untuk pelestarian lingkungan. Pada kondisi riil nilai *mean* Variabel pengetahuan (X1) terdapat pada indikator penerapan praktik GHRM (X11) pada item X111 pemahaman penghematan listrik dan pengurangan limbah adalah hal yang penting. Berdasarkan nilai *mean* indikator belum dapat mempengaruhi variabel pengetahuan.

Nilai *outer loading* variabel kemampuan (X2) terdiri dari 2 indikator yaitu indikator kemampuan intelektual (X21) dan kemampuan fisik (X22). Nilai terbesar terlatak pada indikator kemampuan fisik (X22) 0,851 hal ini menunjukkan kesanggupan tenaga kerja untuk menerapkan perilaku hemat energi dan

pengurangan limbah dapat menjelaskan variabel kemampuan dan memiliki korelasi yang tinggi. Berdasarkan nilai *mean* terbesar terdapat pada indikator kemampuan fisik (X22) 4,182 hal ini menunjukkan indikator kemampuan fisik dapat menjelaskan dan mempengaruhi variabel kemampuan.

Tabel 4.10 Perbandingan nilai *outer loading* dan nilai *mean*

Varibel	Indikator	Item	<i>Outer loading</i>	<i>Mean</i>
Pengetuan (X1)	Penerapan praktik GHRM (X11)	X111	0,796	4,455
		X112	0,782	4,218
		X121	0,881	4,236
	Kondisi perusahaan (X12)	X122	0,904	4,309
Kemampuan (X2)	Kemampuan intelektual (X21)	X211	0,829	4,145
		X212	0,667	3,982
		X213	0,747	4,091
	Kemampuan fisik (X22)	X221	0,851	4,182
Sikap (X3)	Kognitif (X31)	X311	0,865	4,291
	Afektif (X32)	X321	0,835	4,182
		X322	0,870	4,255
	Konatif (X33)	X331	0,837	4,218
Job Performance (Y)	Task performance (Y1)	Y11	0,803	4,255
		Y12	0,865	4,236
		Y13	0,844	4,218
		Y21	0,812	4,236
	Contextual performance (Y2)	Y22	0,736	4,055
		Y23	0,868	4,127
		Y24	0,822	4,145

Sumber : Data Primer Diolah (2021).

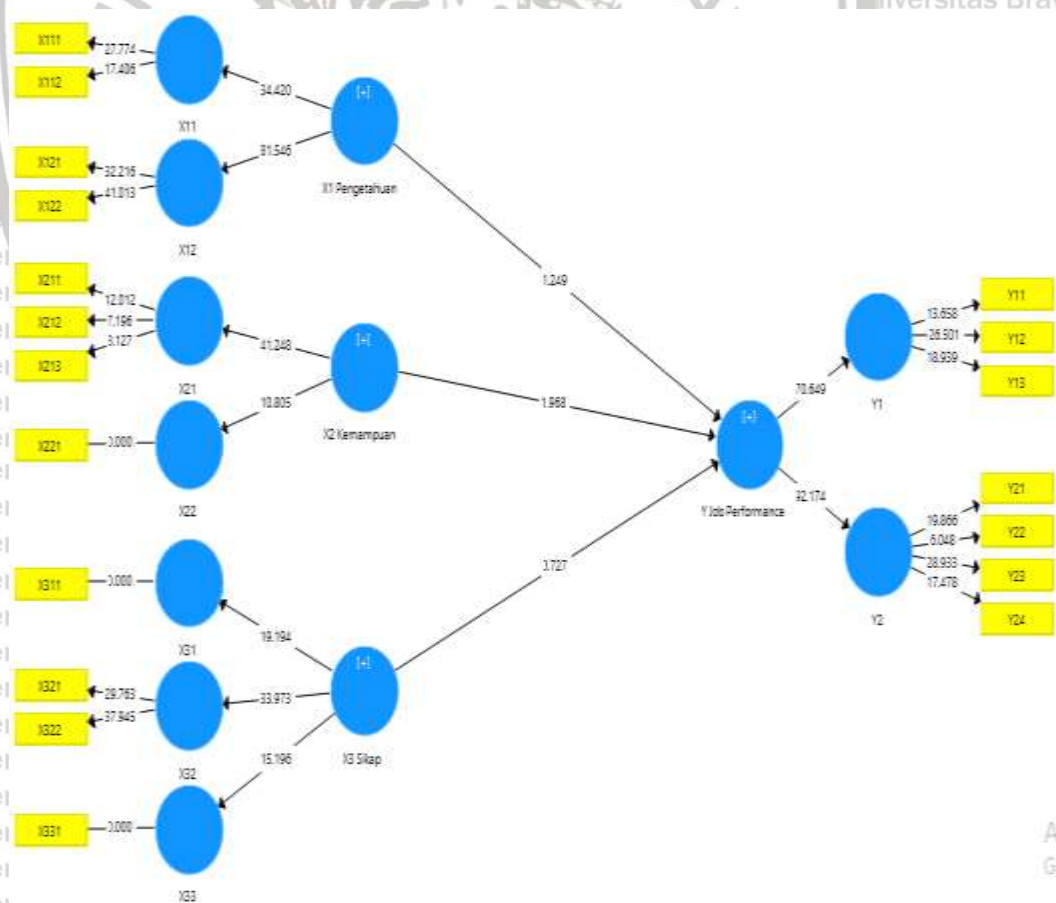
Variabel Sikap (X3) memiliki tiga indikator yaitu indikator kognitif (X31), indikator afektif (X32) dan indikator konatif (X33). Nilai *outer loading* terbesar terdapat pada indikator afektif (X32) item X322. Item X322 perasaan senang jika ikut andil dalam kegiatan menghemat energi dan pengurangan limbah di tempat kerja memiliki korelasi yang tinggi dan mampu menjelaskan variabel sikap. Nilai *mean* tertinggi terdapat pada indikator kognitif (X31) item X311 4,291 hal ini menunjukkan item X311 keyakinan tenaga kerja memang penting namun belum mempengaruhi variabel sikap.

Variabel *Job Performance* (Y) memiliki dua indikator yaitu indikator *task performance* (Y1) dan indikator *contextual performance* (Y2). Nilai *outer loading* terbesar adalah 0,868 pada indikator *contextual performance* (Y2) item Y23. Item

Y23 kesediaan tenaga kerja untuk menerima kritik dapat menjelaskan dan memiliki korelasi yang tinggi terhadap variabel *job performance*. Nilai *mean* terbesar terdapat pada indikator *task performance* (Y1) item Y11. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang berlaku merupakan item yang penting namun belum dapat mempengaruhi variabel *job performance*.

4.7 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui sebuah hubungan antara variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y). Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan metode PLS. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai t-statistik pada *path coefficient* dan nilai *p values* yang diperoleh dari proses *resampling bootstrap*. Syarat hipotesis yakni nilai t-statistik > t-table dapat dikatakan signifikan dan nilai *p values* ≤ 0,05, maka dapat dikatakan signifikan. Nilai t-table adalah 1,675. Hasil pengujian hipotesis dengan *bootstrapping* dapat dilihat pada **Gambar 4.2, Tabel 4.11 dan Lampiran 5**



Gambar 4.2 Hasil Bootstrapping

Table 4. 11 Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Original Sample	t-statistik	t-tabel	p values	Ket
Pengetahuan (X1) - > <i>Job performance</i> (Y)	0,303	1,249	1,675	0,212	tidak signifikan
Kemampuan (X2) -> <i>Job performance</i> (Y)	0,395	1,968	1,675	0,000	Signifikan
Sikap (X3) -> <i>Job performance</i> (Y)	0,243	0,727	1,675	0,468	tidak signifikan

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan **Tabel 4.11** hasil pengujian hipotesisi pengaruh pengetahuan tenaga kerja dalam penerapan praktik GHRM terhadap *job performance* menunjukkan nilai *p values* sebesar 0,212 yang berarti $> 0,001$. Hasil tersebut menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan sehingga Hipotesisi 1 ditolak. Hasil tersebut berarti pengetahuan tenaga kerja memiliki nilai positif dimana bila pengetahuan meningkat maka *job performance* akan meningkat namun tidak berpengaruh secara nyata. Pengaruh kemampuan tenaga kerja dalam penerapan praktik GHRM terhadap *job performance* menunjukkan nilai *p values* 0,000 yang berarti $< 0,001$. Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan sehingga Hipotesis 1 diterima. Hasil tersebut berarti kemampuan tenaga kerja memiliki nilai positif dimana bila kemampuan meningkat maka *job performance* akan meningkat dan berpengaruh secara nyata. Pengaruh sikap tenaga kerja dalam penerapan praktik GHRM terhadap *job performance* menunjukkan nilai *p values* 0,468 yang berarti $> 0,001$. Hasil tersebut menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan sehingga Hipotesis 1 ditolak. Hasil tersebut berarti sikap tenaga kerja memiliki nilai positif dimana bila sikap meningkat maka *job performance* akan meningkat namun tidak berpengaruh secara nyata.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh Pengetahuan Tenaga Kerja dalam Penerapan GHRM (X1) terhadap *Job performance* (Y)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t-statistik (1,249) lebih kecil dari t-tabel (1,675), nilai *p values* (0,212) $> 0,05$ sehingga H1 ditolak. Pengetahuan tenaga kerja di pabrik kripik singkong cap lumba-lumba dalam penerapan perilaku ramah lingkungan masih minim hal ini juga dikarenakan tingkat pendidikan pada mayoritas tenaga kerja adalah pekerja yang awam. Pendidikan

terakhir SMP yang masih belum memahami konsep ramah lingkungan. Mereka mengetahui bahwa menghemat listrik merupakan perilaku yang baik namun tidak memahami bahwa hal tersebut merupakan contoh penerapan praktik GHRM. Listrik dalam proses produksi tidak terlalu banyak dibutuhkan karena UMKM bersifat padat karya. Tenaga kerja juga tidak memahami penerapan praktik GHRM dipabrik, tenaga kerja pada UMKM ini berfokus pada hubungan sesama tenaga kerja. Perusahaan juga belum menerapkan kebijakan yang berkaitan kegiatan ramah lingkungan, sehingga pengetahuan tenaga kerja dalam hal ramah lingkungan juga masih kurang.

Tingkat pendidikan berhubungan dengan bagaimana seseorang memproses informasi baru. Pada UMKM kripik singkong cap lumba-lumba tenaga kerja didominasi oleh tenaga kerja tingkat SMP. Mereka belum memahami bagaimana peran mereka untuk dapat andil dalam perilaku ramah lingkungan. Diperlukan proses yang panjang untuk memasukkan konsep baru terutama mengenai konsep GHRM agar tenaga kerja dapat memahami dan mempraktikkan perilaku tersebut secara berkelanjutan.

Pada proses penghematan energi dan pengurangan limbah mereka kurang memahami bahwa perilaku menghemat energi dan mengurangi limbah secara tidak langsung akan mempengaruhi lingkungan mengarah pada perilaku peduli lingkungan. Listrik tidak banyak digunakan pada proses produksi karena produksi dilakukan pada siang hari pengurangi penggunaan kipas. Mesin yang digunakan juga hanya pada mesin rajang, tidak memerlukan banyak energi listrik. Mereka mengetahui proses pengolahan limbah namun tidak memperhatikan bahwa limbah tersebut dapat dikurangi dan lebih produktif jika dimanfaatkan untuk dijadikan produk dan bernilai jual. Pengurangan ini dapat dilakukan dengan cara lebih efisien dalam mengupas singkong sehingga daging singkong tidak banyak yang ikut terkupas. Perusahaan perlu melakukan pelatihan mengenai konsep GHRM seperti pelatihan penghijau untuk meningkatkan pengetahuan tenaga kerja (Astuti, 2018). Pengetahuan tenaga kerja dalam penerapan GHRM tidak berpengaruh terhadap *Job Performance*. Penelitian Laoh et al, (2016) menyebutkan pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja dikarenakan penerapan konsep baru yang membutuhkan adaptasi cukup lama agar bisa meningkatkan kinerja.

4.8.2 Pengaruh Kemampuan Tenaga Kerja dalam Penerapan GHRM (X1) terhadap *Job performance* (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapatkan nilai t-statistik pada variabel kemampuan (X2) sebesar 1,968 dan nilai *p values* (0,000) < 0,05 sehingga dapat disimpulkan H1 diterima. Hal ini berarti variabel kemampuan (X2) berpengaruh signifikan terhadap *job performance* (Y). *Job performance* dipengaruhi oleh kemampuan tenaga kerja dalam penerapan praktik GHRM.

Kemampuan berhubungan dengan kesanggupan seseorang. Meningkatnya kemampuan tenaga kerja akan meningkatkan kinerja. Sesuai dengan penelitian Kristiani (2013) kemampuan baik karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemampuan tenaga kerja dalam menerapkan perilaku ramah lingkungan seperti menghemat listrik dan mengurangi limbah dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengehematan listrik dilakukan tenaga kerja yakni mematikan alat yang menggunakan listrik jika sudah tidak digunakan. Proses produksi pada UMKM ini berakhir sekitar pukul 16.00. Seluruh produk telah selesai dilakukan proses pengupasan, pencucian, penggorengan, pengemasan dan produk sudah siap dikirim. Perusahaan dapat memanfaatkan mesin untuk membantu proses produksi, mesin dapat menggunakan tenaga solar, namun dengan menggunakan solar perusahaan perlu meninjau lebih lanjut mengenai dampak penggunaan solar. Jika perusahaan menggunakan mesin dengan tenaga listrik perusahaan perlu melakukan pelatihan mengenai penggunaan mesin, waktu produksi, kapasitas produksi untuk menghemat penggunaan listrik. Penggunaan mesin secara tidak langsung akan meningkatkan kemampuan dan keterampilan tenaga kerja. Kemampuan tenaga kerja meningkat dimbangi dengan kemampuan menghemat energi sebagai peran dalam melestarikan lingkungan akan meningkatkan kinerja karyawan. Pada skala UMKM penggunaan alat produksi yang sederhana akan memudahkan mereka untuk beradaptasi dan meningkatkan kemampuan mereka (Anggraeni et al, 2013). Hal ini berarti untuk menjalankan praktik GHRM seperti menghemat listrik dan mengurangi limbah tenaga kerja akan mampu melakukannya dengan mudah, mereka juga akan mudah beradaptasi dalam menjalankan praktik GHRM dan menerapkannya pada proses produksi.

4.8.3 Pengaruh Sikap Tenaga Kerja dalam Penerapan GHRM (X1) terhadap *Job performance* (Y)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan variabel Sikap (X3) memiliki nilai t-statistik 0,727 dan *p values* 0,468 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh signifikan sikap tenaga kerja dalam penerapan GHRM terhadap *job performance*. Sikap berhubungan dengan antusiasme dan keseriusan seseorang. Pada UMKM ini tenaga kerja telah melakukan kegiatan menghemat listrik dengan tidak menyalakan lampu atau kipas disiang hari. Tenaga kerja hanya akan fokus kepada tugas atau kewajiban mereka diperusahaan berdasarkan pekerjaan harian mereka. Pada pengolahan limbah tenaga kerja seharusnya bisa lebih efisien untuk mengupas singkong sehingga limbah kulit singkong yang dihasilkan lebih sedikit. Penghematan listrik dan pengurangan limbah belum dapat dilakukan secara maksimal karena perusahaan juga belum menerapkan kebijakan mengenai hal tersebut. Dibutuhkan peran perusahaan untuk mendorong tenaga kerja mau menerapkan konsep ramah lingkungan yang nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan menjadi lebih produktif dan berdampak pula pada produktivitas perusahaan.

Pada dasarnya mereka mampu untuk mempraktikkan perilaku hemat energi dan pengurangan limbah jika didukung oleh perusahaan. Tenaga kerja mendukung perilaku menghemat energi dengan tidak menyalakan lampu atau kipas disiang hari, melakukan pekerjaan tepat waktu untuk mengefisienkan proses produksi. Mereka tidak mengetahui bahwa proses tersebut merupakan contoh praktik GHRM. Menurut Arshad *et al* (2021) perusahaan perlu menerapkan strategi khusus seperti penghargaan yang di berikan kepada tenaga kerja yang bekerja secara baik terutama berkaitan dengan konsep ramah lingkungan. Hal ini nantinya akan menimbulkan motivasi, meningkatkan antusias dan persaingan secara positif dalam menerapkan perilaku ramah lingkungan yang akan berpengaruh terhadap diterapkannya perilaku ramah lingkungan yang juga akan meningkatkan kinerja karyawan.

4.9 Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial merupakan alternatif tindakan yang dapat diterapkan untuk penerapan GHRM terutama pada UMKM. Berdasarkan penelitian terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan yaitu:

1. Perusahaan dapat menggunakan alat produksi baru pada proses pencucian ataupun pengirisan. Alat tersebut dapat menggunakan bahan bakar solar yang lebih ramah namun perusahaan perlu meninjau ulang untuk dampak asap dari bahan bakar solar tersebut. Perusahaan dapat menggunakan mesin dengan energi listrik namun harus memperhatikan mengenai efisiensi penggunaan mesin yang berkaitan dengan waktu produksi ataupun kapasitas produksi.
2. Perusahaan dapat memberikan edukasi mengenai pentingnya melakukan penghematan energi kepada tenaga kerja seperti membiasakan tenaga kerja untuk mematikan mesin jika telah selesai digunakan.



V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada tenaga kerja pabrik kripik singkong cap lumba-lumba terkait variabel-variabel penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengetahuan tenaga kerja dalam penerapan GHRM tidak berpengaruh terhadap *job performance*. Hal ini dikarenakan tenaga kerja kurang memahami mengenai penerapan pelestarian lingkungan di perusahaan.
2. Kemampuan tenaga kerja dalam penerapan GHRM berpengaruh terhadap *job performance*. Kemampuan dapat ditingkatkan karena pada skala UMKM fasilitas kerja mudah dipahami. Jika kemampuan meningkat perilaku ramah lingkungan diterapkan *job performance* juga akan meningkat.
3. Sikap tenaga kerja dalam penerapan GHRM tidak berpengaruh terhadap *job performance*. Hal ini karena tidak ada hal yang menjamin tenaga kerja akan secara berkelanjutan mempraktikkan perilaku ramah lingkungan. Dibutuhkan dorongan dari perusahaan seperti pemberian penghargaan bagi tenaga kerja yang menerapkan perilaku ramah lingkungan dengan baik guna meningkatkan antusias tenaga kerja.

5.2 Saran

Berikut merupakan beberapa saran yang dapat diberikan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan:

1. Bagi perusahaan diharapkan untuk tetap mempraktikkan kegiatan yang mengarah pada peduli lingkungan dan sedikit demi sedikit menerapkan konsep ramah lingkungan yang baru guna menciptakan perilaku individu yang peduli lingkungan.
2. Penelitian ini dibatasi pada penerapan GHRM yang belum mampu menggambarkan penerapan konsep GHRM yang sesungguhnya serta belum mampu menggambarkan dampak yang dihasilkan yang berkaitan kompetensi tenaga kerja terhadap penerapan GHRM. Penelitian selanjutnya diarahkan pada pengaruh kompetensi karyawan dalam penerapan GHRM secara nyata dan kaitannya terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, S dan Taufik, E. S. 2015. **Statistika Tanpa Stress**. Jakarta : Trans Media Pustaka.

Achillas, C., Moussiopoulou, N., Karagiannidia, A., Banias, G., dan Perkoulidis, G. 2013. **The use of Multicriteria Decision Analysis to Tackel Waste Management problems : A Literature Reviews**. Waste mangement & reserach 31(2) : 115-129

Arisandra, M.L. 2016. **Pengaruh tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT BPR Nusamba Brondong Lamongan**. Jurnal ekonomi Universitas Kadiri 1(2): 103-116.

Arshad, M., Ghulam, A., Jamil, A., Leena, A and Mumtaz, M.K. 2021. **Impact of Employee Job Attitudes on Ecological Green Behavior in Hospitality Sector**. Journal of Open Innovation : Technology, Market, and Complexity 7(31) : 1-14.

Arulrajah, A.A.,Opatha H.H.D.N.P and Nawaratne, N.N.J. 2015. **Green Human Resource Management Practices: A Review**. Sri Lanka Journal of Human Resouces Management 5(1) : 1-16.

Astuti, M dan Hana, C.W. 2018. **Strategi Implementasi Green Human Resource Manegement pada Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM)**. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan 12(2): 121-128.

As'ad, M. 1991. **Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia**. Liberty. Yogyakarta

Azmi, F.R., Musa, H., Shahbodin, F., Hazmilah, H and Fam, S. 2017. **Green Human Resource management : A Case of Malaysia**. IOSR- Journal of Bussiness and Management (IOSR-JBM) 20 (3): 77-80.

Azwar, S. 2011. **Metode Penelitian**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. 2011. **Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya**. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Borman, W. C and Motowidlo, S. J. 1993. **Expanding The Criterion Domain to Include Elements of Extra-role Performance**. San Fransisco: Jossey Bass.

Busro, M. 2018. **Teori-Teori Manajemen Sumberdaya Manusia**. Prenadamedia Group. Jakarta.

Byars, L.L dan Rue, L.W.1997. **Human Resource Management 5th Edition**. Chicago : The Mc. Graw Hill Companies, Inc.

Cherian, J and Jacob, J. 2012. **A Study of Green HR Practices and Its Effective Implementation in The Organization: A Review**. *International Journal of Bussiness and Management* 7(21).

Cooper, D. R and Pamela, S. S. 2001. **Business Research Methods. 7 th Edition**. New York: Mc Graw Hill.

Dessouky, N.F.E and Haseem, O. 2020. **Impact of Green Human Resource Management (GHRM) Practices on Organization Performance. 2020.second international sustainability and Resilience Conference : Technology and Innovation in Building Designs :1-4.**

Dumont, J., Jie, S and Xin, D. 2017. **Effects of GHRM Practices on Employee Workplace Green Behavior: The Role of Psychological Green Climate and Employee Green Values**. *Human Resource Management*. 56(4): 613-627.

Environmental Performance Index (EPI) situs. 2021. Indonesia Environmental Performance Index. <https://epi.yale.edu/epi-results/2020/country/idn>.

Diakses pada 19 April 2021

Fatah, H. 2010. **Psikologi Sosial Suatu Pengantar**. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Firsan, N. 2011. **Crisis Public Relations. Strategi PR Menghadapi Krisis**. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Hamrat, M.B. 2018. **Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Tingkat Penerimaan Teknologi Budidaya Organik**. Tesis Aribisnis Universitas Hasanudin Makasar.

Hawkins, D.I and Mothersbaugh, D.L. 2010. **Consumer Behavior: Building Marketing Strategy. 11th Edition**. Irwin : McGraw-Hill.

Hoyle, R. H. 1999. **Statistical Strategies for Small Sample Research**. New York: NY Sage.

Husein, U. 2011. **Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11**. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Husni, N., Esther, S.M.N dan Delvian. 2018. **Pengelolaan Kawasan Ekonomi Khusus Sei Mangkei Berbasis Penilaian Kinerja Lingkungan**. Jurnal Inovasi 15(1): 57-63.

Ihsan, F. 2005. **Dasar-Dasar kependidikan**. Jakarta: PT rineka cipta.

Indriantoro, N dan Bambang, S. 2002, **Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan Kedua**, Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM.

Jonathan, T.F dan Setiawan, R. 2014. **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Mandala Pratama perkasa**. Jurnal Agora 2.

Kaiser, F.G., Oerke, B and Bagner, F.X. 2007. **Behavior Based Environmental Attitude: Development of an Instrument for Adolescents**. 27: 242-251

Kaswan. 2015. **Sikap Kerja dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti**. Alfabeta. Bandung.

Kementerian Sumber Daya Mineral dan Energi. 2011. **Pemborosan Energi 80 persen Faktor Manusia**. <https://www.esdm.go.id/en/media-center/news-archives/pemborosan-energi-80-persen-faktor-manusia>. Diakses pada 19 April 2021.

Khan, Faisal. Amran MD Rasli, Rosman Md Yusoff, Tariq, Abid-ur-Rahman, Muhammad Muddassar Khan. 2014. **Job Rotation, Job Performance,**

Organizational Commitment : An Empirical Study On Bank Employees. Journal of Management Info, 3(1) : 33-46.

Koopmans, L. 2014. **Measuring Individual Work Performance.** Netherland : Book at Work

Kreitner ,R dan Kinicki, A. 2003. **Perilaku Organisasi.** Jakarta : Salemba Empat.

Lee, L., Petter, S., Fayard., and Robinson, S. 2011. **On the Use of Partial Least Square Path Modeling in Accounting Research.** *International Journal of Accounting Information System* 12: 305-328.

Loah, C.F.P., Bernhard, T and Sem, G.O. 2016. **Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada PT National Nobu Bank Area Manado.** *Jurnal Berkala Ilmiah Efisien* 16(4): 786-793.

Mangkunegara, A.P. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.** Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Margaretha, M. 2012. **Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Duta Marga Silima.** *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2(2): 151-166.

Media Indonesia. 2021. **Beragam Upaya Membantu UMKM di Masa Pandemi.** <https://mediaindonesia.com/ekonomi/397077/beragam-upaya-membantu-umkm-bangkit-di-masa-pandemi>. Diakses pada 20 April 2021.

Muhidin, A, Sambas, dan Maman, A. 2007. **Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian,** Bandung: CV Pustaka Setia.

Nasir, M dan Fatkhurohman. 2010. **Model Pembentukan Kesadaran kolektif terhdap Manajemen Lingkungan Pengusaha Kecil Tahu- Tempe di Solo.** Laporan Hibah bersaing. Dikti

Nitisemito, A.S. 2005. **Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)**, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Notoatmodjo, S. 2007. **Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku**. Jakarta. Rineka Cipta.

Notoatmodjo, S. 2012. **Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan**. Jakarta. Rineka Cipta.

Oktaviani, Y . 2009 **Pengaruh Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan di SMK Muhammadiyah Surakarta**. Jurnal Ekonomi Bisnis & Entrepreneurship.

Oktavia, N. 2015. **Sistematika Penulisan Karya Ilmiah**. Yogyakarta : Deepublish.

Ones, D. S and Dilchert, S. 2012. **Environmental Sustainability at Work: A Call to Action**. *Industrial and Organizational Psychology* 5(4), 444-446.

Opatha, H.H.D.N.D and Anton, A.A. 2014. **Green Human Resource Management: Simplified General Reflection**. *International Business Research* 7(8): 102-112.

Ragas, S.F., Flora, M.A.T., Lorraine, J.C.C and Carolyn, M.C.S. 2017. **Green Lifestyle Moderates GHRM's Impact to Job Performance**. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 66(7) : 857-872.

Renwick, D.W.S., Redman, T. and Maguire, S. 2013, **Green human resource management: a review and research agenda**, *International Journal of Management Reviews*, Vol. 15, pp. 1-14

Robbins, S. 2009. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: PT.Indeks Kelompok Gramedia.

Robbins, S. 2012. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Salemba Empat.

Santoso, S. 2010. **Statistika Multivariat**. Jakarta: Gramedia.

Sholihin, M dan Ratmono, D. 2013. **Analisis SEM-PLS dengan Warp PLS 3.0. Edisi 1.** Yogyakarta: CV Andi Offset.

Sidharta, I dan Dina, L. 2014. **Analisis Faktor Kompetensi Berdasarkan Konsep Knowledge, Skill, dan Ability (KSA) di Sentra Kaos Suci Bandung.** Jurnal Computech & Bisnis 8(1): 49-60.

Singarimbun, M dan Sofian, E. 1989. **Metode Penelitian Survei.** Jakarta. LP3ES.

Soelaiman. 2007. **Manajemen Kinerja. Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja, Cetakan Kedua.** Jakarta: PT Intermedia Personalia Utama.

Sudarmanto. 2009. **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM.** Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Sugiyono. 2013. **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.** Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2016. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.** Bandung: PT Alfabet.

Sugiyono, dan Susanto, A. 2015. **Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel.** Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sukadji, S. 2000. **Menyusun dan Mengevaluasi Laporan Penelitian.** Jakarta: UI-Press.

Tiffani, B. R. 2013. **Audit Manajemen untuk Menilai Efektifitas Fungsi Sumber Daya Manusia.** Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB 1(1).

Wiratama, J. K. N dan Sintaasih, K. 2013. **Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja, Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung.** Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali.

Wiryawan, I.M.A., I ketut, T dan Kadek, M, S. 2016. **Analisis Penggunaan energi listrik pada proses produksi di PT Bali Mei Sho.** Jurnal Logic 16(3) :210-215

Wiyono, G. 2011. **Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 dan Smart PLS 2.0.** UPP SIM YKPI. Yogyakarta.

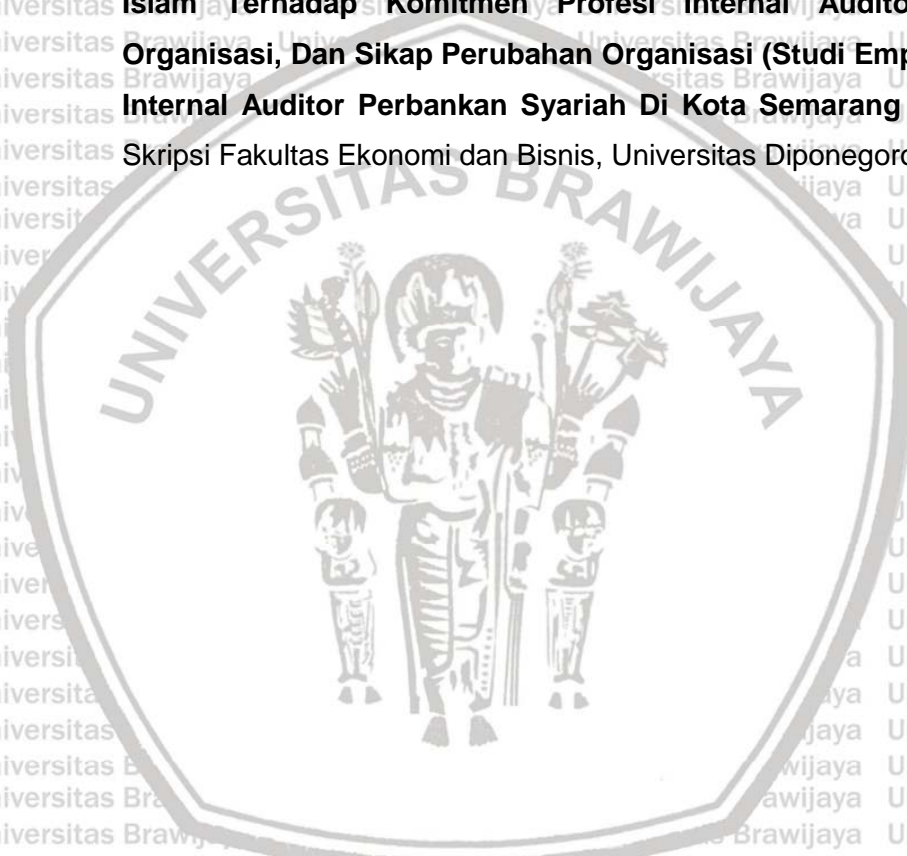
Wulansari, N.A., Retno, S.W dan Siti, R. 2018. ***Employee Performance Measurement Development Based on Green HRM Indicators.***

International Conference on Economics, Business and Education page 1179-1194.

Yamin, S dan Heri, K. 2011. ***Generasi Baru mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling : Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS.*** Jakarta : Salemba Infotek

Yuteva A, Sekarani dan Etna, N.A.Y. 2010. ***Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi, Dan Sikap Perubahan Organisasi (Studi Empiris Terhadap Internal Auditor Perbankan Syariah Di Kota Semarang Dan Jakarta).***

Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Diponegoro, Semarang



Lampiran 1. Kuesioner



**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
JURUSAN TEKNIK INDUSTRI PERTANIAN
FAKULTAS TEKNOLOGI PERTANIAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG**

I. Pengantar

Kepada

Yth. Karyawan Pabrik Kripik Singkong Cap Lumba-Lumba
ditempat

Dengan Hormat,

Saya mahasiswa Jurusan Teknik Industri Pertanian Fakultas Teknologi Pertanian Universitas Brawijaya Malang sedang mengadakan penelitian tentang pengaruh pengetahuan, kemampuan dan sikap terhadap dalam penerepan *Green Human Resource Management* (perilaku ramah lingkungan) terhadap *Job Performance* di pabrik kripik singkong cap Lumba-Lumba Turen Kabupaten Malang.

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, mohon kesediaanya Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena dalam hal ini jawaban anda:

- Dijamin kerahasiaannya.
- Tidak ada kaitannya dengan karier Bapak/Ibu/Saudara/i
- Semata-mata hanya untuk ilmu pengetahuan

Atas kesediaanya Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktunya juga mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Afianing Nurokim

NIM. 145100301111003

II. Data Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan
3. Usia :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Lama Bekerja :

III. Daftar Pernyataan

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah pernyataan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan kolom yang telah disediakan sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

Terdapat 5 skala penilaian

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Netral (N)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

Pengetahuan						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya memahami penghematan listrik dan pengurangan limbah adalah hal yang penting.					
2	Saya memahami bahwa menghemat listrik dan pengurangan limbah adalah salah satu upaya pelestarian lingkungan.					
3	Saya mengetahui limbah dari proses pengupasan harus diolah agar tidak mencemari lingkungan.					
4	Saya menyadari perusahaan melakukan pengolahan limbah sebagai langkah pelestarian lingkungan.					

Kemampuan						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menerapkan perilaku menghemat listrik secara konsisten.					
2	Saya mampu memberikan ide mengenai cara mengurangi limbah.					
3	Saya mampu untuk menghemat listrik, walaupun akan menambah tugas					
4	Saya mampu untuk mengurangi limbah demi kelestarian lingkungan.					

Sikap						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya yakin bahwa menghemat listrik dan mengurangi limbah adalah perilaku yang baik.					
2	Saya antusias untuk berperilaku menghemat listrik dan melakukan gerakan yang efektif dan efisien guna mengurangi limbah.					
3	Saya senang jika saya bisa ikut andil dalam pengurangan limbah di tempat kerja					
4	Saya akan bersungguh-sungguh untuk menerapkan perilaku penghematan listrik dan mengurangi limbah untuk kelestarian lingkungan.					

Job Performance

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang berlaku.					
2	Saya tidak menunda tugas atau pekerjaan yang diberikan.					
3	Saya berusaha menghemat listrik dan mengurangi jumlah limbah saat berada di tempat kerja.					
4	Saya bekerjasama mendukung perilaku menghemat listrik dan pengurangan limbah.					
5	Saya berkomunikasi dengan teman kerja mengenai penghematan listrik dan pengurangan limbah.					
6	Saya bersedia menerima kritik jika tidak menerapkan perilaku menghemat listrik dan pengurangan limbah.					
7	Saya peduli terhadap kondisi lingkungan sekitar tempat saya bekerja.					

Lampiran 2 Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Uji linearitas

Uji Validitas Pengetahuan (X1)

		Correlations				
		X111	X112	X121	X122	Total
X111	Pearson Correlation	1	.445**	.524**	.733**	.816**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55
X112	Pearson Correlation	.445**	1	.674**	.544**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55
X121	Pearson Correlation	.524**	.674**	1	.739**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55
X122	Pearson Correlation	.733**	.544**	.739**	1	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55	55
Total	Pearson Correlation	.816**	.786**	.863**	.898**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Pengetahuan (X1)

Case Processing Summary				Reliability Statistics	
		N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Valid	55	100.0	.859	4
	Excluded ^a	0	.0		
	Total	55	100.0		

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Lampiran 2 Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Uji linearitas (lanjutan)

Uji Validitas Kemampuan (X2)

		Correlations				
		X211	X212	X213	X221	Total
X211	Pearson Correlation	1	.480**	.377**	.652**	.781**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.000	.000
	N	55	55	55	55	55
X212	Pearson Correlation	.480**	1	.443**	.309*	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.022	.000
	N	55	55	55	55	55
X213	Pearson Correlation	.377**	.443**	1	.558**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001		.000	.000
	N	55	55	55	55	55
X221	Pearson Correlation	.652**	.309*	.558**	1	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.022	.000		.000
	N	55	55	55	55	55
Total	Pearson Correlation	.781**	.741**	.792**	.784**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas kemampuan (X2)

Case Processing Summary				Reliability Statistics	
		N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Valid	55	100.0	.769	4
	Excluded ^a	0	.0		
	Total	55	100.0		

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Lampiran 2 Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Uji-linearitas (lanjutan)

Uji Validitas Sikap (X3)

		Correlations				
		X311	X321	X322	X331	Total
X311	Pearson Correlation	1	.638**	.637**	.661**	.860**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55
X321	Pearson Correlation	.638**	1	.695**	.537**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55
X322	Pearson Correlation	.637**	.695**	1	.637**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55
X331	Pearson Correlation	.661**	.537**	.637**	1	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55	55
Total	Pearson Correlation	.860**	.852**	.867**	.827**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Sikap (X3)

Case Processing Summary				Reliability Statistics	
		N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Valid	55	100.0	.872	4
	Excluded ^a	0	.0		
	Total	55	100.0		

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Lampiran 2 Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Uji linearitas (lanjutan)

Uji Validitas Job Performacne (Y)

Correlations

		Y11	Y12	Y13	Y21	Y22	Y23	Y24	Total
Y11	Pearson Correlation	1	.602**	.550**	.689**	.414**	.619**	.760**	.811**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y12	Pearson Correlation	.602**	1	.742**	.710**	.646**	.707**	.545**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y13	Pearson Correlation	.550**	.742**	1	.668**	.669**	.627**	.577**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y21	Pearson Correlation	.689**	.710**	.668**	1	.440**	.558**	.599**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y22	Pearson Correlation	.414**	.646**	.669**	.440**	1	.649**	.429**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.001		.000	.001	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y23	Pearson Correlation	.619**	.707**	.627**	.558**	.649**	1	.825**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Y24	Pearson Correlation	.760**	.545**	.577**	.599**	.429**	.825**	1	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Total	Pearson Correlation	.811**	.862**	.840**	.826**	.739**	.854**	.814**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 2 Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Uji linearitas (lanjutan)

Uji Reliabilitas Job Performance (Y)

Case Processing Summary				Reliability Statistics	
		N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Valid	55	100.0	.915	7
	Excluded ^a	0	.0		
	Total	55	100.0		

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Uji Linearitas

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
Job Performance * Pengetahuan	Between Groups	(Combined)	102.381	5	20.476	5.890
		Linearity	74.449	1	74.449	.000
		Deviation from Linearity	27.932	4	6.983	.108
	Within Groups		170.347	49	3.476	
	Total		272.727	54		

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Job Performance * Pengetahuan	.522	.273	.613	.375

Lampiran 2 Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Uji linearitas (lanjutan)

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Job Performance * Kemampuan	149.903	8	18.738	7.018	.000
Between Groups	122.829	1	122.829	46.002	.000
Linearity	27.075	7	3.868	1.449	.210
Deviation from Linearity	122.824	46	2.670		
Within Groups	272.727	54			
Total					

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Job Performance * Kemampuan	.671	.450	.741	.550

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Job Performance * Sikap	85.578	6	14.263	3.658	.005
Between Groups	79.987	1	79.987	20.515	.000
Linearity	5.590	5	1.118	.287	.918
Deviation from Linearity	187.150	48	3.899		
Within Groups	272.727	54			
Total					

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Job Performance * Sikap	.542	.293	.560	.314

Lampiran 3 Nilai Cronbach Alpha, Composite Reliability, Nilai AVE

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X1 Pengetahuan	0.862	0.871	0.907	0.710
X11	0.616	0.616	0.839	0.723
X12	0.850	0.850	0.930	0.870
X2 Kemampuan	0.780	0.804	0.858	0.603
X21	0.697	0.701	0.831	0.621
X22	1.000	1.000	1.000	1.000
X3 Sikap	0.874	0.875	0.914	0.726
X31	1.000	1.000	1.000	1.000
X32	0.820	0.821	0.917	0.847
X33	1.000	1.000	1.000	1.000
Y Job Performa...	0.920	0.921	0.936	0.676
Y1	0.837	0.840	0.903	0.756
Y2	0.848	0.855	0.899	0.692



Lampiran 4 Nilai R square

	R Square	R Square Adjus...
X11	0.861	0.859
X12	0.916	0.915
X21	0.912	0.911
X22	0.724	0.719
X31	0.748	0.743
X32	0.858	0.855
X33	0.701	0.695
Y Job Performance	0.754	0.739
Y1	0.929	0.927
Y2	0.951	0.950



Lampiran 5 Nilai t-statistics dan P values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation ...	T Statistics (O /...	P Values
X1 Pengetahuan -> X11	0.928	0.928	0.027	34.420	0.000
X1 Pengetahuan -> X12	0.957	0.959	0.012	81.546	0.000
X1 Pengetahuan -> Y Job Performance	0.303	0.332	0.242	1.249	0.212
X2 Kemampuan -> X21	0.955	0.952	0.023	41.248	0.000
X2 Kemampuan -> X22	0.851	0.851	0.079	10.805	0.000
X2 Kemampuan -> Y Job Performance	0.395	0.412	0.201	1.968	0.050
X3 Sikap -> X31	0.865	0.863	0.045	19.194	0.000
X3 Sikap -> X32	0.926	0.927	0.027	33.973	0.000
X3 Sikap -> X33	0.837	0.838	0.055	15.196	0.000
X3 Sikap -> Y Job Performance	0.243	0.193	0.335	0.727	0.468
Y Job Performance -> Y1	0.964	0.963	0.014	70.649	0.000
Y Job Performance -> Y2	0.975	0.975	0.011	92.174	0.000

